

3.3.2006

Irtisanominen ammatillisen kehityksen esteenä vai mahdollisuutena?

—
Miten irtisanominen on vaikuttanut kasvatustieteilijöiden ja humanistien
ammattiuriin?

Helsingin yliopisto
Kasvatustieteen laitos
Leena Helminen
011902346
Ohjaaja: Jaakko Virkkunen

HELSINGIN YLIOPISTO – HELSINGFORS UNIVERSITET

Tiedekunta – Fakultet Käyttäytymistieteellinen tiedekunta		Laitos – Institution Kasvatustieteen laitos	
Tekijä – Författare Helminen, Leena Hannele			
Työn nimi – Arbetets titel Irtisanominen ammatillisen kehityksen esteenä vai mahdollisuutena? – Miten irtisanominen on vaikuttanut kasvatustieteilijöiden ja humanistien ammattiuriin?			
Oppiaine – Läroämne Aikuiskasvatustiede			
Työn laji – Arbetets art Pro gradu- tutkielma		Aika – Datum Maaliskuu 2006	Sivumäärä – Sidoantal 98 + liitteet 5 sivua
Tiivistelmä – Referat <p>Irtisanomiset ovat yleistyneet ja työurat pirstaloituneet myös Suomessa 2000-luvun tuntumassa. Tämän takia halusin käsitellä tutkimuksessani irtisanottujen ihmisten ammatillisia uria. Tarkastelen haastattelemieni ihmisten työn menetystä työura- ja elämänkulkuteorioiden viitekehyksessä. Korostan uran sisäistä näkökulmaa eli sitä, miten ihmiset itse ovat irtisanomisen kokeneet enkä sitä, miltä se näyttää ulkopuolelta.</p> <p>Aineistoni koostuu yhteensä kymmenen humanistin ja kasvatustieteilijän haastattelusta. Taustalla on narratiivis-elämäkerrallinen tutkimusote. Pyrin aktiivihaastattelun avulla saamaan esiin haasteltavien ammatilliseen elämään liittyviä todentuntuksia kertomuksia. Analyysini apuna olen käyttänyt aikuisiän elämänvaiheita korostavaa Levinsonin (1978) elämänvaihemallia. Työuran sisältämiä toimintojen ja kohteiden muutoksia olen analysoinut Bratus ja Lishinin (1983) kehittämän psykologisen mallin mukaisesti.</p> <p>Ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni – millaisia ammatillisia syklejä ilmeni – vastasin yksilöllisillä narratiiveilla kuvaten jokaisen henkilön ammatillisen uran syklit. Toiseen tutkimuskysymykseeni – millaisessa ammatillisen kehityksen toiminnan vaiheessa irtisanotut olivat irtisanomishetkellä – vastasin määrittäen irtisanomisen aikaisen toiminnan tarkemman vaiheen. Pystyin myös osoittamaan, että irtisanomisen kokemisen kannalta on merkityksellistä, missä ammatillisen syklin vaiheessa ihminen tulee irtisanotuksi. Kolmanteen tutkimuskysymykseeni – miten irtisanominen on vaikuttanut ammatilliseen uraan ja identiteettiin – sain seuraavanlaisia vastauksia: opiskelun merkitys korostui, työn merkitys väheni ja normaalin irtisanomisajan palkan lisäksi saatu korvaus auttoi irtisanomistilanteen käsittelyä. Usein myös ammatti-identiteettiin, uran ohjaamiseen ja uran arvostukseen liittyvät asiat muuttuivat irtisanomisen myötä.</p> <p>Tutkimus vahvisti käsitystä siitä, että irtisanominen vaikuttaa moniin asioihin ja se koetaan henkilökohtaisesti monilla eri tavoin. Tutkimukseni kaltainen irtisanottujen ihmisten uran syvempi analyysi, voi myös auttaa irtisanottuja selviytymään käsittelemällä asiaa.</p>			
Avainsanat – Nyckelord irtisanominen, ammatillinen ura, elämäkerta, narratiivinen lähestymistapa			
Säilytyspaikka – Förvaringsställe Kasvatustieteen laitos			

UNIVERSITY OF HELSINKI

Faculty Faculty of Behavioral Sciences	Department Department of Education	
Author Helminen, Leena Hannele		
Title Can redundancies be seen as obstacles or possibilities in professional development? – How have redundancies affected educationalists and humanists career?		
Subject Adult education		
Level Master's thesis	Month and year March 2006	Number of pages pages 98 + 5 appx pages
<p>Abstract</p> <p>Redundancy and career fragmentation became more common in 20th Century Finland, and that is the reason why my research has focused on the professional career of people who became redundant during that period of time. The aim is to research their loss of job on the context of professional career and using a narrative-biographical approach. Of particular interest is how people themselves have experienced it, not from an outside perspective.</p> <p>I have interviewed ten people in total, all educationalists and humanists by their education. The active interview method was used in order to support the individual to provide verisimilitude narratives of their life. For the help of analyses, I used Levinson's (1978) theory of developmental periods in early and middle adulthood. I also used psychological phases of the emergence of activity according to Bratus & Lishin (1983).</p> <p>For the first research question – What kind of professional cycles appeared – I answered by constructing individual life story narratives. For the second research question –What was the stage of activity of professional development when made redundant – I analyzed the detailed phase of emergence of the activity. With the help of this analysis I was able to prove the relevance of the phase when made redundant. For the third research question – How did this affect to person's professional career and professional identity – The importance of studying grew, the meaning of work as a whole diminished and the extra financial based compensation did help them survive. In addition, some changes appeared when it came to professional identity, guidance of career and dimensions of valuing internal or external career.</p> <p>The outcomes of this study supported the impression that when being redundant, it is seen and felt in a various ways. Also, when doing this kind of deeper analyses of people's career, it helps those who lose their job to cope this kind of experience with greater ease.</p>		
Keywords redundancy, lay-off, professional career, life story, narrative approach		
Where deposited Library of Faculty of Behavioral Sciences		

1	JOHDANTO	6
2	TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISEN EHDOT	7
2.1	TYÖSOPIMUSLAKI (TSL).....	8
2.2	LAKI YHTEISTOIMINNASTA YRITYKSISSÄ.....	10
2.3	TYÖEHTOSOPIMUSLAKI.....	11
3	IRTISANOMINEN OSANA AMMATILLISTA URAA	11
3.1	IRTISANOVAN ESIMIEHEN NÄKÖKULMA.....	12
3.2	IRTISANOMISESTA SELVIITYNEET HENKILÖT.....	14
3.3	IRTISANOTUN NÄKÖKULMA.....	15
4	AMMATILLISEN URAN TARKASTELUA	17
4.1	URATUTKIMUKSEN HISTORIAA.....	18
4.2	TYÖURAN MÄÄRITTELYÄ.....	20
4.3	LEVINSONIN ELÄMÄNVAIHEMALLI.....	21
4.4	IDENTITEETTI.....	25
4.5	URA- JA IDENTITEETTIKRIISIT.....	28
4.6	BRATUS JA LISHININ MALLI TOIMINNAN MUODOSTUMISESTA.....	30
5	TUTKIMUSKYSYMYKSENI	32
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	32
6.1	TUTKIMUSKOHDE.....	32
6.2	TUTKIMUSMENETELMÄ.....	35
6.2.1	<i>Narratiivisuus</i>	35
6.2.2	<i>Elämäkertomukset</i>	38
6.3	AINEISTON HANKINTA.....	41
6.3.1	<i>Aktiivihaastattelu aineiston keruumenetelmänä</i>	42
7	AINEISTON ANALYYSIN VAIHEET	45
7.1	AINEISTON VALMISTAMINEN ANALYYSIA VARTEN.....	45
7.1.1	<i>Litterointi</i>	45
7.1.2	<i>Havaintoyksiköiden muodostaminen</i>	45
7.1.3	<i>Havaintoyksiköiden järjestely kronologiseen kohteen mukaiseen järjestykseen</i>	47
7.2	AINEISTON ANALYYSI.....	48
8	TULOKSET	49
8.1	MILLAISIA AMMATILLISIA SYKLEJÄ ILMENI?.....	49
8.1.1	<i>Irtisanominen uuden alkuna</i>	49
8.1.2	<i>Irtisanominen aiheutti hetkellisen kohteiden häviämisen</i>	51
8.1.3	<i>Irtisanomisen myötä yrittäjäksi</i>	53
8.1.4	<i>Irtisanominen ammatti-identiteetin uudelleen rakentajana</i>	55
8.1.5	<i>Ulkoistuksen vuoksi muutokseen</i>	57
8.1.6	<i>Irtisanomisiin voi myös tottua</i>	59
8.1.7	<i>Irtisanomisen johdosta alan vaihto</i>	61
8.1.8	<i>Työn kohteena myös opiskelu</i>	63
8.1.9	<i>Koeajan purku yhä pelkona</i>	65
8.1.10	<i>Vakinaiset kohteet kauemmaksi irtisanomisen jälkeen</i>	67
8.2	MILLAISISSA AMMATILLISEN TOIMINNAN KEHITYKSEN VAIHEESSA IRTISANOTUT OLIVAT IRTISANOMISHETKELLÄ?.....	68
8.3	MITEN IRTISANOMINEN ON VAIKUTTANUT AMMATILLISEEN URAAN JA IDENTITEETTIIN? ...	70
8.3.1	<i>Opiskelun tärkeys korostui</i>	70
8.3.2	<i>Työ on vain työtä</i>	71
8.3.3	<i>Taloudellinen korvaus auttaa irtisanomistilanteessa</i>	73
8.3.4	<i>Ammatti-identiteetin uudelleenarviointi irtisanomisen jälkeen</i>	74
8.3.5	<i>Uran arvostus ja ohjaaminen irtisanomisen jälkeen</i>	77
8.4	TULOSTEN YHTEENVETO.....	82

9	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	83
9.1	TUTKIMUSMENETELMÄN NÄKÖKULMA	84
9.2	AINEISTONÄKÖKULMA.....	86
10	TULOSTEN MERKITYS.....	88
	LÄHTEET	92
	LIITTEET.....	99

1 Johdanto

2000-luvun ammatilliset työurat ovat Suomessa huomattavasti pirstaleisempia kuin aikaisemmin. Syynä tähän voivat olla työntekijöiden sekä myös työnantajien tekemät nopeatempoiset muutokset. Työn sisältö saattaa muuttua, työnantaja vaihtua, vaikka työt pysyisivätkin samoina tai äärimmäisenä vaihtoehtona työntekijä voi tulla irtisanotuksi työstään. Kaiken kaikkiaan työn ennakoitavuus on vähentynyt. Tutkimukseni käsittelee irtosanottujen kokemuksia irtisanomisesta ja vastaavanlaisista tilanteista. Keskiössä ovat yksilöt, jotka vasten tahtoaan ovat joutuneet luopumaan työstään ja samalla heidän ammatillinen uransa on kokenut muutoksen.

Ennako-oletukseni on, että jos ihminen on irtisanomishetkellä hyvin motivoitunut työhönsä, työsuhteen päättymisen voi aiheuttaa kriisin. Päinvastaisessa tilanteessa se voi olla jopa mahdollisuus. Tästä esimerkkinä aineistossani on Siiri, kolmekymppinen humanisti, joka tuli irtisanotuksi teknisen kirjoittajan toimesta. Ennen irtisanomista hänelle oli vahvistettu ADHD-diagnoosi. Tämän vuoksi hän oli jo suunnittelemassa uranvaihtoa. Irtisanominen oli hänelle mahdollisuus aloittaa jotain täysin uutta. Sen sijaan kasvatustieteilijä Piian työsuhteen päättymisen kesken koeajan, kun hänen motivaationsa uudessa työssä oli korkeimmillaan, aiheutti hänen elämäänsä pitkäaikaisen identiteettikriisin.

Toinen oletukseni on, että irtisanomisen jälkeen henkilö usein arvioi ammatti-identiteettinsä uudelleen. Tätä saattavat voimistaa samaan elämänvaiheeseen sattuneet elämänkriisit. Näin kävi kasvatustieteilijä Marjolle, joka oli tarkkaan ohjannut uraansa, kunnes työpaikan menetys aiheutti kokonaisvaltaisen ammatillisen identiteettikriisin. Irtisanomista edeltävä ammatillinen ura oli epätydyttävä ja johonkin uuteen oli siirryttävä. Marjon asenteet työhön ja elämään yleensäkin muuttuivat.

Olen kiinnostunut aikuisiän tutkimuksesta ja tarkastelen siksi työn menetystä työura- ja elämänkulkuteorioiden viitekehyksessä. Olen halunnut tuoda esiin sen, miten haastateltavat itse näkevät uransa muotoutuneen ja kehittyneen, enkä sitä, miltä se

ulkopuolisesta näyttää. Tutkimuksen kohteena ovat näin yksittäisten ihmisten sisäiset ammattiurat. Olen pyrkinyt vastaamaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni kuvaamalla haastateltavien ammatilliset syklit kokonaisuudessaan. Toiseen tutkimuskysymykseeni vastatakseni olen määritellyt sen, missä ammatillisen toiminnan muodostumisen tarkemmassa vaiheessa irtisanotut olivat mallin mukaan irtisanomishetkellä. Molempiin edellä mainittuihin tutkimuskysymyksiin olen käyttänyt apuna Bratus ja Lishinin (1983) kehittämää psykologista mallia toiminnan muodostumisesta. Tärkeä osa elämänkulkuteorioita ovat myös identiteetti muutokset ja mahdolliset identiteettikriisit. Siksi olen valinnut Levinsonin (1978) elämänsyklimallin tukemaan analyysiani. Näin pyrin vastaamaan kolmanteen tutkimuskysymykseeni: Miten irtisanominen on vaikuttanut ammatilliseen uraan ja yksilön ammatilliseen identiteettiin? Edellä kuvatun olen saanut esiin narratiivis-elämäkerrallisella tutkimusotteella. Bogdania ja Tayloria (1975, 101) lainaten uskon, että ”useimmilla ihmisillä on ainakin yksi tärkeä kertomus kerrottavanaan – heidän omansa – ja he haluavat jakaa sen muiden ihmisten kanssa”. Tämä uskoni vahvistui haastatellessani yhteensä kymmentä irtisanottua, jotka ovat koulutustaustoiltaan kasvatustieteilijöitä tai humanisteja.

2 Työsuhteen päättämisen ehdot

Tutkimuksessani kutsun irtisanotuiksi kaikkia haastattelemani henkilöitä, jotka ovat vasten tahtoaan joutuneet luopumaan tekemästään työstä. Tutkimukseni tapauksia ovat; koeajan purku, kultainen kädenpuristus, ulkoistaminen ja irtisanominen. Ymmärsin jo hyvin varhaisessa vaiheessa, että kaikille haastateltavilleni yhteistä on samankaltainen kokemus työstä luopumisesta, huolimatta siitä mikä on irtisanomisen syy. Näitä ammatillisen uran sisäisiä kokemuksia tarkastelen kappaleessa neljä. Tässä kappaleessa käyn ennemminkin läpi suomalaisen lainsäädäntöön liittyvät ulkoista uraa korostavat asiat, jotka ovat voineet vaikuttaa irtisanottujen kokemuksiin irtisanomisesta.

Työsuhteen päättämiseen liittyvää keskeisintä lainsäädäntöä suomalaisessa työelämässä edustaa työsopimuslaki (TSL), virkamieslaki ja laki kunnallisesta

viranhaltijasta virkamiespuolella. Sen lisäksi alakohtaiset työehtosopimukset voivat sisältää joitakin sopimusmääräyksiä. Myös laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YTL) on olennainen irtisanomistilanteissa. Nämä edellä mainitut lait ohjaavat työnantajia ja työntekijöitä toimimaan tietyillä, jo ennakkoon kaikille tiedossa olevilla tavoilla. Tähän liittyvät asiat tulevat merkityksellisiksi usein irtisanomisajasta, irtisanomisen perusteesta ja irtisanomismenettelystä puhuttaessa. Tällöin voi olla kyse työhön liittyvästä turvallisuudesta ja yksilön taloudellisesta turvasta. Juuri nämäkin seikat ovat voineet vaikuttaa irtisanomiskokemuksesta toipumiseen.

Pääperiaatteena on, että työsuhde voidaan päättää irtisanomalla tai purkamalla työsopimus. Irtisanomistapauksissa työsuhde loppuu vasta lakisääteisen irtisanomisajan kuluttua. Irtisanomisperusteet voidaan jakaa joko työntekijään liittyviin syihin (individuaaliperusteet) tai työnantajaan liittyviin syihin (kollektiiviperusteet). Työsuhteen purkutapaukset sen sijaan ovat harvinaisempia ja niissä irtisanominen tapahtuu välittömästi. Kolmas vaihtoehto työsuhteen päättämiseksi on koeaikapurku. (Vierula, 2005.) Aineistostani löytyy kaikki edellä mainitut irtisanomisperusteet. Tämä voi kertoa myös siitä, että irtisanomista ei voi enää nähdä käsitteenä joka rajoittuu vain esimerkiksi joukkoirtisanomisiin. Kaikki muutkin vasten tahtoaan työstään luopuneet käyvät samankaltaisia asioita läpi kokemustasolla.

2.1 Työsopimuslaki (TSL)

Suomessa työntekijää ja työnantajaa työsuhteessa määrittelee ensisijaisesti työsopimuslaki, josta tämänhetkinen säädös on tullut voimaan 1.6.2001 (<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>). Laki kirjoitettiin aikaisempaan verrattuna poikkeavalla tavalla. Tarkoitus ei kuitenkaan ollut muuttaa aiemman, vuoden 1970 lain luomaa oikeustilaa. (Koskinen, Nieminen ja Valkonen 2003, 21.)

Työsopimuslain seitsemäs luku määrittelee lailliset työsopimuksen irtisanomisperusteet. Yleissäännös ensimmäisessä pykälässä (7:1§) on, että työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Saman luvun kolmas pykälä (7:3§) kertoo säännökset taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista. Työn on oltava yritystasolla vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Perusteet näihin vähennyksiin jaetaan kolmeen

eri kategoriaan. Ensimmäinen on taloudellinen peruste: yrityksen toiminnasta saatu tulos on heikentynyt tai sen voidaan ennakoida heikentyvän. Irtisanomisilla oletetaan olevan todellisia vaikutuksia yhtiön taloudellisen tilanteen parantumiseen. Toinen peruste on tuotannolliset syyt. Muutokset ovat silloin tapahtuneet työnantajan tuotannollisessa toiminnassa. Kolmas peruste, joka on hyvin lähellä edellistä, on työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvat syyt. Tämä tarkoittaa perusteita, jotka liittyvät yrityksen tapaan tai edellytykseen toimia, mutta eivät kuitenkaan ole tuotannollisia tai taloudellisia. Työnantajan on osoitettava uudelleenjärjestelyiden todelliset vaikutukset työn määrään, eikä vain sen erilaiseen järjestelyyn. Yleisesti tuomioistuimien tutkii vain irtisanomisen lainmukaisuuden, eikä puutu liikkeenjohdon päätösten järkevyyteen, vaan liikkeenjohto nauttii sille annettua valtaa. Liikkeenjohdollisen päätöksen ja irtisanomistoimenpiteiden välillä tulee kuitenkin olla oikeudellinen yhteys. (Vierula, 2005.) Koskinen ym. (2003) toteavat osuvasti kirjassaan, että ”mitä kannattamattomampi yrityksen toiminta on, sitä helpompaa on vakuuttaa tuomioistuimien liikkeenjohdollisen päätöksen ja sitä seuraavien irtisanomisten tarpeellisuudesta. Toisaalta tällainen todistaminen käy sitä vaikeammaksi, mitä voitollisempi yrityksen toiminta on.” (Koskinen ym. 2003, 176.) Tutkimuksessani Siiri, Sinikka, Jaana ja Pave irtisanottiin valitsemalla heidät suuremmasta väkijoukosta tuotannollis-taloudellisin perustein.

Työsopimuslain 6 luvun 3 §:ssä säädetään yleisistä työsopimuksen irtisanomisajoista. Minimissään se on työnantajan irtisanoessa 14 päivää ja maksimissaan kuusi kuukautta. Saman luvun kuudes pykälä (6:6§) säätelee velvollisuudet irtisanotun työntekijän takaisin ottamiseksi. Samaan asiaan liittyy läheisesti seitsemännen luvun neljäs pykälä (7:4§) työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuksista. Takaisinottoa koskeva säännös ei koske irtisanomisen lainmukaisuutta, vaan työsuhteen jälkeen tapahtuvaa asiaa. Työnantajalla on yhdeksän kuukauden ajan velvollisuus ottaa irtisanottu takaisin, jos hän tarvitsee työntekijän vastaaviin tehtäviin. Hänellä on velvollisuus selvittää työntekijän sopivuus olemassa oleviin töihin. Käytännössä työnantajalla on korkea näyttötaakka todistaa, ettei asiassa ole toimittu toisin työn tarjoamistapauksissa. Työnantaja on myös velvollinen järjestämään työntekijälle kohtuullisuuden rajoissa uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, mikäli työntekijä ottaa vastaan jonkin muun kuin alkuperäisiä tehtäviä vastaavan työn. (Vierula, 2005.)

Takaisinottovelvollisuus toteutui Sinikan tapauksessa. Hänet ensin irtisanottiin ja muutaman kuukauden jälkeen otettiin takaisin määräaikaiseen toimeen.

Koeaikaan liittyvät säädökset löytyvät työsopimuslain 1. luvun 4. pykälästä (1:4§). Työaikalain mukaan koeaika on yleisesti maksimissaan neljä kuukautta, mutta poikkeustapauksissa maksimi voi olla kuusi kuukautta. Koeaika sijoittuu aina määräaikaisen tai vakituisen työsopimuksen alkuun. Koeajan tarkoitus on selvittää työnantajalle työntekijän soveltuvuus työhön ja vastaavasti antaa työntekijälle käsitys työtehtävistä ja työnantajasta. Koeaikana työsopimus voidaan purkaa molemminpuolisesti milloin vain, ei kuitenkaan epäasiallisesta syystä. Koeajan jälkeen ei solmita uutta työsopimusta, vaan työt jatkuvat ellei sopimusta pureta. (Koskinen ym. 2003, 39–41.) Tutkimuksessani Piika tuli irtisanotuksi juuri ennen koeajan loppua.

Ulkoistaminen kuuluu työsopimuslain ensimmäisen luvun kymmenennen pykälän (1:10§) ”liikkeen luovutus” alle. Sen mukaisesti liikkeen luovutuksessa työnantajan voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät uudelle omistajalle. Näin ollen työntekijät siirtyvät ns. vanhoina työntekijöinä uuteen yritykseen. (Vierula, 2005.) Katriina ja Kirsi tulivat ulkoistetuiksi työstään ja heidän kokemuksensa siitä olivat kielteisiä. Tämä huonosti tehty ulkoistaminen heikensi kummankin työmotivaatiota ja molemmat päätyivät vaihtamaan työpaikkaa.

2.2 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

Käytännössä tänä päivänä YT-laista puhutaan eniten irtisanomistilanteissa, vaikka se kattaa paljon muitakin asioita, jotka parhaiten selviävät sen kuudennesta pykälästä (6§). Tällä hetkellä yrityksiä ohjaava voimassaoleva yrityksiä koskeva YT-laki on vuodelta 1978. On myös olemassa laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa, jota yhdessä tapauksessani on käytetty. Yrityksiä koskevaa YT-lakia uudistamaan on perustettu lakikomitea vuonna 2003, jonka tarkoituksena on uudistaa laki kokonaisuudessaan vuoteen 2006 mennessä. Virallisesti yhteistoimintalakien tarkoitus on yritysten toiminnan työolosuhteiden kehittäminen sekä työnantajan ja henkilöstön välisen, samoin kuin henkilöstön keskinäisen yhteistoiminnan tehostaminen. Niillä pyritään lisäämään henkilöstöön kuuluvien työntekijöiden ja

toimihenkilöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työtään ja työpaikkaansa koskevien asioiden käsittelyyn. Sitä sovelletaan ainoastaan yrityksissä, joissa on vähintään 30 työntekijää. (<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1978/19780725>.)

YT-lain pykälä 7a velvoittaa työnantajan tekemään kirjallisen neuvotteluesityksen vähintään viisi päivää ennen neuvotteluiden alkamista. Esityksen tulee sisältää tiedot neuvottelujen alkamispäivästä ja siinä käsiteltävistä asioista. Irtisanomistapauksissa yritys on myös velvollinen ilmoittamaan asiasta työvoimaviranomaisille. Tämän jälkeen voivat neuvottelut alkaa. Jos nämä käytännössä usein näennäiset neuvottelut eivät johda sopimukseen, voi työnantaja irtisanoa alle 10 työntekijää 5–7 päivän kuluessa ja yli 10 työntekijän ryhmän kuudessa viikossa. (<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1978/19780725>.)

2.3 Työehtosopimuslaki

Nykyisin voimassaoleva työehtosopimuslaki on vuodelta 1946. Työehtosopimus tehdään työnantajan tai työnantajan yhdistyksen ja työntekijöiden yhdistyksen välillä, mutta sitä noudatetaan työsuhteissa. Laki koskee kaikkia, jotka tekevät työsopimuksen. Laissa säädetään vain työehtosopimuksen puitteista ja vaikutuksista. Lakia ei siis sovelleta suoraan työsuhteisiin. (<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1946/19460436>.) En aio paneutua työehtosopimukseen enempää, sillä useimmat haastateltavani ovat ylempiä toimihenkilöitä ja eivät näin kuulu työehtosopimuksen soveltamisalaan. Haastateltavani edustavat myös eri alan toimihenkilöitä ja näin heillä voi olla monenlaisia alakohtaisia voimassaolevia työehtosopimuksia.

3 Irtisanominen osana ammatillista uraa

Irtisanomistutkimukset ovat yleistyneet 1980-luvun talouden nousun ja vastaavasti 1990-luvun alun taloudellisen laman vaikutuksesta. Tutkimusaiheena kiinnostus irtisanomisista kohtaan on edelleen korkea, koska monet yritykset ovat 2000-luvulla käyttäneet irtisanomisista nopeana tapana tervehdyttää taloutta. Joukkoirtisanomiset tuotannollis-taloudellisista syistä ovat usein tämän päivän irtisanomisten taustalla. Samanaikaisesti kyseiset yritykset voivat hyvinkin tuottaa voittoa. Usein irtisanomisista

käytetäänkin keinona vähentää kustannuksia ja lisätä kilpailukykyä. Asiaan liittyy siis moraalisia kysymyksiä. Näen tutkimuksessani irtisanomisen osana ammatillista uraa. Onko irtisanominen ammatillisen uran este vai mahdollisuus, vaihtelee yksilöstä ja tilanteesta toiseen. Oma näkökulmani irtisanomisiin on ihmisen subjektiivinen mielipide siitä, miltä irtisanominen heistä tuntui. En ole kiinnostunut siitä, miten sitä on ulkopuolelta uutisoitu tai miltä se näyttää, vaan siitä, miten yksilö on sen kokenut. En ole kiinnostunut irtisanomisten vaikutuksesta organisaatioon vaan yksilöön. Yksilötutkimuksien keskiössä voivat olla irtisanotun esimies, yritykseen jäävä henkilöstö tai irtisanottu itse.

3.1 Irtisanovan esimiehen näkökulma

Esimiesten näkökulmaa edustavat sekä Lämsän lisensiaattityö (1998) että hänen väitöskirjansa (2001). Molempien teosten tavoite on kuvata ja eettisestä näkökulmasta selittäen ymmärtää johtajien kokemuksia henkilöstön irtisanomisesta. Lämsän lisensiaattityön (1998) teoreettiset lähtökohdat perustuvat fenomenologiaan. Fenomenologia tutkii ihmisen kokemuksia ja maailmaa sellaisena kuin se näyttäytyy inhimillisessä kokemuksessa. Perusoletuksena on, että ihminen on intentionaalinen ja näin toimijan tietoisuus kokemuksesta on aina suhteessa johonkin. Irtisanomistilanteessa esimiehen kokemus on sidoksissa hänen elettyyn kokemusmaailmaansa. Tutkimus tuo esiin myös sosiaalisen konstruktivismin piirteitä. Esimies nähdään yksilönä omine kokemuksineen ja valintoineen, jotka kuitenkin ovat sosiaalisesti määrittäytyneitä. Keskeisiksi merkityssuhteiksi tutkimuksessa nousivat irtisanominen liiketaloudellisen edun nimissä, irtisanominen ammattijohtajan velvollisuuksien hoitamisena ja irtisanominen tunteiden virittäjänä. Näitä näkökulmia Lämsä on jäsenellyt edelleen eri tekijöistä käsin. Ne ovat tarkastelunäkökulma, tapa toimia, todellisuusnäkökulma ja eettinen orientaatio. Lopputuloksena irtisanominen esimiehen työtehtävänä koetaan ristiriitaiseksi ja yhdeksi vaikeimmista kokemuksista. Ristiriidat nousevat yrityksen edun ja työntekijöiden hyvän yhteen sovittamattomuudesta. (Lämsä 1998, 18–21, 181–185.) Väitöskirja (2001) jatkaa aiheen käsittelyä esimiehen eettisestä näkökulmasta. Aihe on tämän päivän yritys-elämää ohjaavan tehokkuuden paradoksi, joka pakottaa vähentämään työntekijöitä liiketaloudellisen menestyksen saavuttamiseksi. Irtisanomisten jälkeen seurauksena on yritykseen jääneiden työntekijöiden vähentynyt luottamus ja

lisääntynyt pelko työnantajaa kohtaan. Henkilöstö uupuu, ammattitaito heikkenee ja lopulta koko yrityksen imago kärsii. Tutkimus keskittyy vastaamaan kysymyksiin, ovatko irtisanomispäätökset eettisesti oikeutettuja, ja millä tavoin henkilöstöä on kohdeltu näissä tilanteissa. Lämsä painottaa moraalista johtamista sekä luottamussuhteen ja välittämisen merkitystä organisaation pitkän ajan kannattavuuden kannalta. (Lämsä 2001.)

Kets de Vriesin ja Balazsin (1997) tutkimuksen tavoitteena oli selvittää tutkimushetkellä vielä tutkimatonta kenttää irtisanomisten alueelta; yksilölle aiheutuneet kognitiiviset ja emotionaaliset vaikutukset. Tutkimus paljastikin, että irtisanomisen alueella on yksilötasolla paljon tutkittavaa. Tutkimuskohteina eivät olleet pelkästään irtisanotut vaan myös irtisanojat ja irtisanomisesta selvinneet. Kets de Vries ja Balazsin painottavat, että huonosti toteutetut irtisanomiset vaikuttavat yksilön tunteisiin ja arvopohjaan ja aiheuttavat usein suuren määrän stressiä. Hyvin toteutettuina irtisanomiset voivat olla jopa mahdollisuus kehittää koko organisaatiota. Saneerausta voidaankin ajatella jatkuvana prosessina. Tutkimukseen haastateltiin 80 esimiestä ja tätä ryhmää tutkijat kutsuvat käsitteellä ”toimeenpanijat” (executioners). Esimiesten osalta oli havaittavissa monia eri tapoja kokea irtisanominen. Suurinta osaa yhdisti moraalinen uskomus siitä, että jos tekee jotain toisille, sama asia voidaan tehdä myös itselle. Tämä ilmeni syyllisyytenä ja pelkona ryhtyä irtisanomisiin. Kaikki esimiehet kokivat irtisanomisen jättäneen lähtemättömän jäljen heihin. (Kets de Vries & Balazs 1997, 21–47.)

Helminen (2004) on proseminaarityössään tutkinut alaisiaan irtisanoneiden esimiesten selontekoja ja kuvauksia kokemuksistaan. Tutkimus osoitti, että irtisanominen nähdään yhtenä esimiehelle kuuluvana tekona, joka kuitenkin on yksi vaikeimmista. Jokainen esimies olisi sen kuitenkin valmis tekemään uudelleen, koska se on pakollinen osa työtä. Ristiriitaiseksi selonteot muodostuivat silloin, kun esimiehet kuvasivat tilanteen neutraaliksi, vaikka taustalla näkyi paljon tunteita herättäviä kokemuksia. Irtisanomiskokemus voi myös viedä esimiestä eteenpäin urallaan, sillä tällaista kokemusta ei pysty muuten kuin käytännössä oppimaan. (Helminen, 2004.)

3.2 *Irtisanomisesta selviytyneet henkilöt*

Anneli Rankin (2000) tutkimus irtisanomisten vaikutuksista organisaation sisäiseen dynamiikkaan kohdistuu saneerauksen jälkeen yritykseen jääneen henkilöstön selviytymiskeinoihin. Tutkimusaineisto on kerätty yli 30 työntekijältä useamman vuoden kuluessa. Tutkimuksessa ei kuitenkaan tarkastella henkilöstön selviytymistä yksilö- vaan kollektiivisella tasolla, eli siinä miten eri henkilöstöryhmät tilanteen kokivat. Tutkimuksessa käsite saneeraus tarkoittaa tietoista päätöstä vähentää työvoimaa. Käsitteellä on negatiivinen kaiku, minkä vuoksi puhutaankin usein tervehdyttämisestä, sopeuttamisesta tai uudelleenorganisoinnista. Käytännössä kaikkien edellä mainittujen käsitteiden lopputulos on henkilöstön vähentäminen usein irtisanomalla. Tutkimuksessaan Ranki pyrki määrittämään eri ryhmien selviytymiskeinoja. Johdon selviytymisstrategiana oli oman maineen ja aseman turvaaminen. Johto turvautui aluksi omiin kollegoihin, mutta ristiriitojen ilmettyä tilanne muuttui. Silloin selviytymiskeinona oli liittoutuminen ja luottamuksellisen tiedon jakaminen uusien liittolaisten kanssa. Asiantuntijat puolestaan turvautuivat oman pätevyytensä osoittamiseen. Heidän välillään ilmeni keskinäistä kilpailua ja tavoitetason madaltumista. Teollisuustoimihenkilöiden selviytymisstrategiana oli oman tarpeellisuuden osoittaminen. Piti osoittaa tehdyn työn määrä, mikä ilmeni tietynlaisena kiirepuheena. Henkilökohtainen epävarmuus tuli ilmi valituksina työoloista ja yleisenä ahdistuksena. Viimeisen henkilöstöryhmän, luottamusmiesten oma selviytymisstrategia oli vaikutusvallan saaminen. Heidän ei tarvinnut pelätä irtisanomisia, mutta lopulta he ajautuivat vastustamaan kaikkia uusia muutoksia. Kaikille henkilöstöryhmille yhteisinä selviytymiskeinoina olivat sitoutumisen vähentyminen, taustan varmistaminen sekä suojautuminen ja lohkominen. Lohkominen tarkoitti erilaisia jakoja osastojen välillä toiminnassa ja tavoitteissa. Se näkyi pieninä, toistensa kanssa kilpailevina ryhminä, jotka eivät enää ”puhaltaneet yhteen hiileen”. (Ranki 2000, 15–18, 45, 125–157.)

Armstrong-Stassenin (1994) psykologisorientoituneen tutkimuksen pääasiallisena kohteena ovat irtisanomisesta selviytyneet henkilöt. Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoitus oli selvittää irtisanomisten jälkeen yritykseen jääneiden reaktiot työvoiman vähentämiseen stressin ja selviytymisen näkökulmista. Hän tutki sitä, millaisilla henkilökohtaisilla suojamekanismeilla selviytyjät jatkoivat työntekoaan muuttuneessa

työympäristössä. Tutkimuksen kohteena oli noin 200 telekommunikaatioalan teknikkoa USA:ssa. Yleisesti ottaen kaikki selviytyjät suhtautuivat kielteisesti työpaikkojen vähentämiseen. Selviytyjät, joilla oli optimistinen asenne ja vahva tunne tilanteen hallinnasta, käyttivät kontrolliin perustuvaa suojakeinoa apunaan. Kontrolli suojakeinona liittyi myönteisiin lopputuloksiin, kun taas pako liitettiin kielteisiin lopputuloksiin. (Armstrong-Stassen 1994.)

Kets de Vries ja Balazsin (1997) jo aiemmin mainittuun tutkimukseen haastateltiin myös 60 irtisanomisesta selviytynyttä työntekijää. Yhteistä heille oli, että monet selviytyjät potivat niin sanottua ”selviytyjän syndroomaa”. Se näkyi asenteiden ja tunteiden muutoksena ja avuttomuutena, koska useat kollegat ja ystävät olivat joutuneet irtisanotuksi heidän saadessaan jäädä töihin. Myös työturvallisuuden tunne väheni ja irtisanottujen huulille jäi kysymys, olenko minä seuraava lähtijä? Eräänä keinona jatkaakseen normaalielämää, selviytyjät etäännyttivät itsensä irtisanotuista tai jopa koko organisaatiosta. Näin syyllisyyden tunne pieneni. (Kets de Vries & Balazs 1997, 27–28.)

3.3 Irtisanotun näkökulma

Irtisanotut työntekijät ovat Rouvisen (2003) väitöskirjan keskiössä. Hän tutki pankkifuusiossa vapaaehtoisesti pois lähteneitä ja työnsä menettäneitä henkilöitä. Tutkimuksen aineisto on kerätty vaiheittain ja näin on pystytty tutkimaan asiaa uudesta, vaiheittaisen sopeutumisen näkökulmasta. Identiteetti- ja elämänteknologia toimivat työn menetyksen viitekehystenä. Tutkimuksessa havaittiin henkilöiden sukupuolen, ajankohdan, aseman, asuinpaikan, koulutuksen ja iän vaikuttavan merkittävästi uudelleensijoittumiseen. Myös esimiehen toiminta ja johtamistapa vaikuttivat uudelleensijoittumisessa työelämään. Organisaation järjestämällä tukitoimilla, kuten työnhakukeskuksilla, ei sen sijaan havaittu vaikutusta uudelleensijoittumiseen. Aineistosta nousi esiin myös kyseisen pankin henkilöstön pitkien työurien ja sitä myötä vahvan sitoutumisen merkitys. Tämä muodostui monille irtisanotuille niin sanotuksi ”kultaiseksi häkiksi” eli muita työvaihtoehtoja ei kyetty edes näkemään työsuhteen aikana. (Rouvinen 2003, 8–9, 122–129.)

Linnakankaan (1997) sosiologinen väitöskirja on osa Lapin, Joensuun ja Tampereen yliopistojen yhteistä hanketta, jonka kohteena ovat irtisanotut työntekijät. Tutkimuksen teoreettinen pohja luo perusteet suomalaisen palkkatyön historiaan. Empiria tutkii kaivoksessa ja pankissa toteutettuja irtisanomisia ja niiden vaikutuksia. Pyrkimys oli selvittää millaisia muutoksia työsuhteen menetys aiheuttaa yksilön toimentuloon, uudelleensijoittumiseen työmarkkinoille ja arkielämään yleensä. Tulokset osoittivat, että samankaltaiseen kokopäiväiseen palkkatyöhön ei ole helppo sijoittua irtisanomisen jälkeen. Monet hakeutuivat opiskelemaan tai yrittäjäksi. Työtä saaneilla yhdistävänä tekijänä oli työsuhteiden määräaikaisuus. Tämä tutkimus todisti perinteisen palkkatyösuhteen olevan murroksessa, ja Linnakankaan mukaan yhteiskunnan olisi siihen jotenkin vastattava. (Linnakangas 1997.)

Titi Heikkilän (1998) väitöskirja on tapaustutkimus kahden pankkikonttorin organisaatiomuutoksesta, tarkemmin fuusiosta. Tutkimuksen tarkoitus on ymmärtää henkilöstön reaktioita ja sitä kautta koko fuusiota ja sen vaikutusta yksilöön. Tutkimukseen haastateltiin kahteen kertaan vuoden sisällä noin 70 pankkitoimihenkilöä. Tutkimusaineisto oli osittain määrällistä ja osittain laadullista sisältäen haastatteluja, observointia ja kyselylomakkeita. Koko tutkimusta ohjasi narratiivinen lähestymistapa. Heikkilä on pyrkinyt rakentamaan laajemman makrotason fuusiotarinan siitä, miten yksilöt kokivat fuusion ja miten se vaikutti heihin. Tutkimus osoitti, että yksilöt kokivat fuusion merkittävimiksi vaiheiksi fuusioilmoituksen, johtajien vaihtumisen, atk-järjestelmien yhdistymisen, konttorien yhdentymisen, ensimmäisen ja viimeisen YT-päivän ja oman kohtalon lopullisen selviämisen. Fuusion edetessä ihmisten masentuneisuus ja väsymyksen tunne pienenivät, kun he saivat tiedon mitä heille itselleen tulee käymään. Osa työntekijöistä sai pitää työpaikkansa, toiset osa-aikaistettiin ja irtisanotuille annettiin pankin tukipaketti. Selviytymiskeinot myös vaihtelivat fuusion edetessä. Fuusion alussa henkilöstö käytti enemmän tunnekeskeisiä selviytymiskeinoja ja loppupuolella ongelmanratkaisuun tähtääviä selviytymiskeinoja. Koko fuusioprosessin ajan tärkeää henkilöstölle oli vanhan johtajan tuki ja läsnäolo. Psykologinen sopimus oman yrityksen kanssa katkeaa fuusiouutisen tullessa, mutta johtajan pitää auttaa solmimaan se uudelleen. Myös pankin tukipaketti koettiin toimivaksi hyvänä kädenojennuksena organisaatiolta työntekijälle. Kuitenkin sekä lähtenyt että

yrikykseen jäänyt henkilöstö olisi tarvinnut vielä enemmän psykologista muutostukea fuusion aikana. Kaiken kaikkiaan henkilöstön mielestä irtisanomisten ja osa-aikaistamisen tekeminen oikeudenmukaisesti, heitä yksilöinä kunnioittaen, vähensi ongelmatilanteita. Fuusio koettiin näin ollen lopulta pääosin myönteisenä, henkisenä kasvuna. (Heikkilä 1998.)

Viimeisenä kohderyhmänä Kets de Vriesin ja Balazsin (1997) tutkimuksessa olivat irtisanotut, joista tutkimuksessa käytettiin nimeä ”victims”. Tämä aineisto oli kerätty noin 60:ltä irtisanotuksi tulleelta. Tutkimuksen tuloksena muodostettiin neljä alakategoriaa tavoista, joilla irtisanomisen voi kohdata. Ensimmäisen kategorian muodostivat mukautujat. Kyse oli yksilöistä, jotka saivat uuden työn suhteellisen helposti ja kokivat oppineensa irtisanomisesta jotain. Heidän pettymyksensä työnantajaa kohtaan meni nopeasti ohi uuden työn myötä. Toisen ryhmän tyypillinen piirre oli kääntää asiat niin, että heillä oli nyt mahdollisuus tehdä asioita, joita he oikeasti olivat elämässään halunneet tehdä. Monet heistä ymmärsivät vasta tuolloin, että olivat tehneet elämässään suurimman osan valinnoistaan vanhempiensa ehdoilla. Nyt he halusivat täyttää omat unelmansa. Kolmas ryhmä olivat masentuneet. He kokivat tullessa petetyiksi ja turvallisesta organisaatiosta luopuminen heikensi heidän omanarvontuntoaan. He pelkäsivät, etteivät saa uutta työtä ja usein tämä ajatusmalli juuri siksi toteutuikin. Neljäs ryhmä ilmaisi irtisanomisesta aiheutuneet tunteensa vihamielisesti. He saattoivat kohdistaa hylätyksi tulemisen tunteet vihamielisesti kollegoihin, esimiehiin tai omaan perheeseensä. (Kets de Vries & Balazs 1997, 23–26.)

4 Ammatillisen uran tarkastelua

Eräs tutkimukseni pääkäsite on ammatillinen ura. Katson sen sisältävän haastateltavieni ammattihistorian kokonaisuudessaan. Asiaa syventääkseni olen selvittänyt ammattiuraa käsittävän uratutkimuksen historiaa. Lisätueksi analyysilleni olen valinnut Levinsonin (1978) elämänvaihemallin, koska se korostaa yksilön sisäistä uraa ja elämän siirtymävaiheita. Oleellisesti asiaan liittyy myös identiteetin ja ammatillisen identiteetin alakäsite. Edellä mainittujen lisäksi analyysini pohjautuu

Bratus ja Lishinin (1983) malliin toiminnan muodostumisesta. Näin olen saanut irtisanomissyklistä tarkempaa tietoa.

4.1 Uratutkimuksen historiaa

Uratutkimuksen historian paikallistaminen ja näkökulma riippuu paljolti siitä, millä mantereella tutkimus on tehty. Sonnenfeld ja Kotter (1982) ovat jakaneet uratutkimuksen amerikkalaisesta perspektiivistä neljään kehitysvaiheeseen. Ensimmäinen vaihe on alkanut jo 1800-luvun lopussa, kun ensimmäiset sosiologiset urateoriat kehitettiin. Tunnetuimpia teoreetikoita olivat Durkheim, Marx ja Weber. Sen jälkeen psykologian piirissä alettiin 1910-luvun tienoilla tehdä piirreteoriatyypistä tutkimusta, jolla pyrittiin osoittamaan sopivat työtehtävät persoonallisten ominaisuuspiirteiden avulla. Kolmas kehitysvaihe alkoi 1940–1950-luvuilla. Tutkimuksen avulla pyrittiin identifioimaan uravaiheet ja niiden avulla saavutettu tyytyväisyys. Tyypillistä oli nähdä yksilö passiivisena, jolloin uran ennustettavuus voitiin nähdä suurena. Ensimmäisiä teoreetikkoja olivat Ginzberg ja Super. Neljäs vaihe ajoittui 1970-luvun jälkeiseen aikaan. Tällöin painotettiin kokonaisvaltaista elämäntapaajattelua ja sitä tukevia psykologisia tutkimuksia. Kohteena oli koko ihmisikä ja uraan liitettiin myös perheen ja yksilön vaikutus. Nimekkäitä teoreetikkoja ovat Jung, Erikson ja Levinson. (Sonnenfeld & Kotter, 1982, 19–36.)

Lähteenmäki (1995) jakaa väitöskirjassaan uratutkimuksen historian hieman eri tavalla. Aikaa 1900-luvun alusta 1970-luvun lopulle asti hän kutsuu vaihdemallien kaudeksi. Piirreteoriat ja ammatin valintaan liittyvät asiat hän sijoittaa 1950-luvulle ja katsoo niiden vilkastuttaneen tätä kautta. Piirreteorioista huolimatta ammatillisen uran nähtiin etenevän deterministisesti ilman yksilön aktiivista roolia. Seuraavan, avoimien mallien kauden, Lähteenmäki katsoo alkaneen 1970-luvulta. Tällöin muun muassa Schein alkoi käsitellä työuraa yksilön ja organisaation vuorovaikutusprosessina. Myöskään työn ulkopuolella olevia elämänalueita ei enää rajattu ulkopuolelle. Ura nähtiin dynaamisena ja muun muassa Levinsonin elämänsyklimallin myötä alkoi keskustelu uran kriiseistä. Samalla kiinnostus siirtyi subjektin urakehitykseen ja tutkimus ammattiryhmäkohtaiseen tarkasteluun lisääntyi. 1980-luvun alussa tuli yhteiskuntarakenteen muutoksien takia kiinnostuksen

kohteeksi uusi urakäyttäytyminen, esimerkiksi uraputket. Tuon vaiheen jälkeen uratutkimus Suomessa on monipuolistunut pienempien marginaaliryhmien tutkimiseen. Samalla painopiste on siirtynyt organisaation näkökulmaan ja mukaan on otettu henkilöstöhallinnon teorioita. (Lähtenmäki 1995, 19–21.) 2000-luvulla voidaan asiantuntijuus nähdä olennaisena osana uraa. Enää ei nähdä tärkeäksi sitä, missä vaiheessa uraa ihminen on, vaan tärkeää on jatkuva henkilökohtaisten kompetenssien uusiutuminen ja niiden monipuolistaminen ja henkilökohtaisten verkostojen lisääminen. (Isopahkala-Bouret 2005, 20.) Tutkimukseni sijoittuu 1990-luvun ja 2000-luvun taitteen kokemuksiin, joten on selvää, että on uusien urateorioiden aika.

Ammatillinen uratutkimus on jaoteltavissa sisällöllisesti useilla eri tavoilla. Ahlstedtin mukaan eräs yksinkertainen tapa on jakaa ne psykologisiin ja sosiologisiin suuntauksiin. Psykologiset teorit auttavat erityisesti ammatinvalintaan ja sen ohjaukseen liittyvissä asioissa. Psykologia on myös kiinnostunut persoonallisuustekijöiden soveltumisesta työn asettamiin vaatimuksiin. Tutkimuksen kohteena on älykkyys, lahjakkuus, tarpeet, asenteet, normit tai arvot. Sosiologiset uratutkimukset puolestaan ovat tutkineet urakäyttäytymiseen liittyviä yhteiskunnallisia tekijöitä, kuten esimerkiksi vanhempien koulutustason, sosiaalisen statuksen tai taloudellisen tilan vaikutusta yksilöön. Kolmanneksi luokaksi Ahlstedt määrittelee ne tutkimukset, joissa yksilön aktiiviset ja rationaaliset päätökset ovat keskiössä. Yksilö testaa itseään ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien ja esteiden avulla ja kulkee itse valitsemaansa polkua. Näin ura nähdään ikään kuin perättäisten valintojen prosessina. (Ahlstedt 1978, 9–10.)

Varila puolestaan (1992) jakaa kirjassaan työuran tarkastelusuunnat kahteen ulottuvuuteen; joko yksilö tai organisaatio ja nykyaika tai pitkittäinen aikajänne. Näillä ulottuvuuksilla saadaan aikaan nelikenttä jossa tarkastellaan teorioita joko sisäisen tai ulkoisen tarkastelusuunnan mukaisesti eri aikaperspektiivillä. Ensimmäisen kentän päähuomio on yksilössä biososiaalisena järjestelmänä, jolloin ura voidaan nähdä henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuvana. Tähän kategoriaan kuuluvat kaikki piirre- ja faktoriteoriat, tarveteoriat, typologiat ja psykoanalyttiset teorit. Toisen kentän ulottuvuudet ovat ulkoinen tarkastelusuunta ja aikajänteenä on

nykyhetki. Siinä päähuomio on yksilössä osana ympäristöä. Nämä tutkimukset ovat usein sosiologisia tutkimuksia ja käsittelevät esimerkiksi perheen, rodun, yhteiskunnallisen aseman tai sukupuolen merkitystä työuralla. Kolmannen kentän ulottuvuudet ovat pitkäaikaikäjanne ja ulkoinen tarkastelusuunta. Painopiste on tällöin muuttuvan yhteisön ohella yksilön muutosprosessissa. Viimeinen eli neljäs ulottuvuus on sisäisen tarkastelusuunnan ja pitkäaikaikäjanteen risteymä, jossa yksilön ura nähdään elinikäisenä yksilöllisenä kehitysprosessina. Tunnetuimpia teorioita ovat Eriksonin elämänkaariteoria, Gouldin kehitysvaihetheoria ja Levinsonin elämänsyklimali. (Varila 1992, 61–73.) Tutkimukseni lähestymistapa on lähimpänä Varilan viimeistä ulottuvuutta, koska kiinnostukseni kohteena on koko ammatillinen ura ja sen sisäiset kehitysvaiheet.

4.2 Työuran määrittelyä

Olellainen käsite tutkimuksessani on ammatillinen ura, jonka synonyyminä voidaan käyttää sanaa työura. Työuran voidaan nähdä muodostuvan enemmän tai vähemmän ennustettavista työpaikoista tai työtehtävistä yhden tai useamman työnantajan palveluksessa. Työuraan nähdään näin sisältyvän peräkkäiset valinnat urapäätöstilanteissa. (Lähtenmäki 1995, 25.) Puhun ammatillisesta urasta tutkimuksessani myös termillä ammattiura. Lähtenmäki on jakanut työura-käsitteen typologisesti subjektiivisuuden ja uratulkinnan välillä seuraavasti.

		Subjekti	
		Yksilö	Organisaatio
Ura- tulkinta	Objektiivinen	Urapolku/urakulku	Urapolku organisaatiossa
	Subjektiivinen	Ammatillisen identiteetin kehitysprosessi	Yksilön ammatillinen kehityskaari
	Organisatorinen	Organisatoristen roolien muutos ammatissa	Organisaation osaamista uusiuttava prosessi

Kuvio 1: Työura-käsitteen typologisointi objektiivisen, subjektiivisen ja organisatorisen uratulkinnan mukaisesti (Lähtenmäki 1995, 29). Olen lisännyt kuvioon omat lähestymistapani tummennettuna.

Objektiivinen urapolku koostuu toisiinsa kytkeytyneiden toimien ketjusta, jonka avulla henkilö etenee työtehtävästä toiseen. Se sisältää implisiittisesti paineen nousujohteiseen uraan, joskin tänä päivänä urat ovat huomattavasti katkonaisempia,

eikä perinteistä, tasaisesti jatkuvaa uraa enää välttämättä ole olemassa. Subjektiivisen urapolun erityismerkki puolestaan on kiinnostus läpi elämän jatkuvaan ammatilliseen oppimisprosessiin, joka koostuu kriisivaiheista ja tasaisen kehityksen vaiheista. Tärkeintä subjektiivisen uran tulkinnessa on tuoda esiin motivaation, asenteiden ja arvojen muuttuminen uran edetessä. Uraa ei voida arvioida ulkopuolelta, sillä jokainen yksilö luo sen omalla kokemustasollaan. (Lähteenmäki 1995, 25–30.)

Samaa asiaa kuvaa eri terminologialla Schein ja Van Maanen, jotka jakavat työuran sisäiseen ja ulkoiseen. Lähtökohta on uran tarkastelu joko yksilöpainotteisesti tai organisaatiopainotteisesti. Ulkoinen ura kuvaa yksilön etenemistä kronologisesti ajan ja organisaation hierarkkisuuden tasoilla. Kyse on siis siitä, miltä ura näyttää ulkoa päin. Onko se nouseva, laskeva, yhtenäinen vai katkeileva? Sisäinen ura kuvaa puolestaan yksilön sisäistä kehitystä ja sitä miltä kyseisestä ihmisestä on hänen oma uransa tuntunut. Se selvittää yksilöiden suhtautumista ja asennoitumista työhön ja mahdollisten valintatilanteiden käsittelyä johtavia ajatuksia. Monella ihmisellä voi olla toisiaan muistuttavat ulkoiset urat, mutta henkilökohtaiset päätökset ja valinnat niiden sisällä ovat huomattavasti erilaisia. (Schein & Van Maanen 1977, Varilan 1992, 56–60 mukaan). Käytän tutkimuksessani termiä sisäinen ura, jolla tarkoitan subjektiivista uraa.

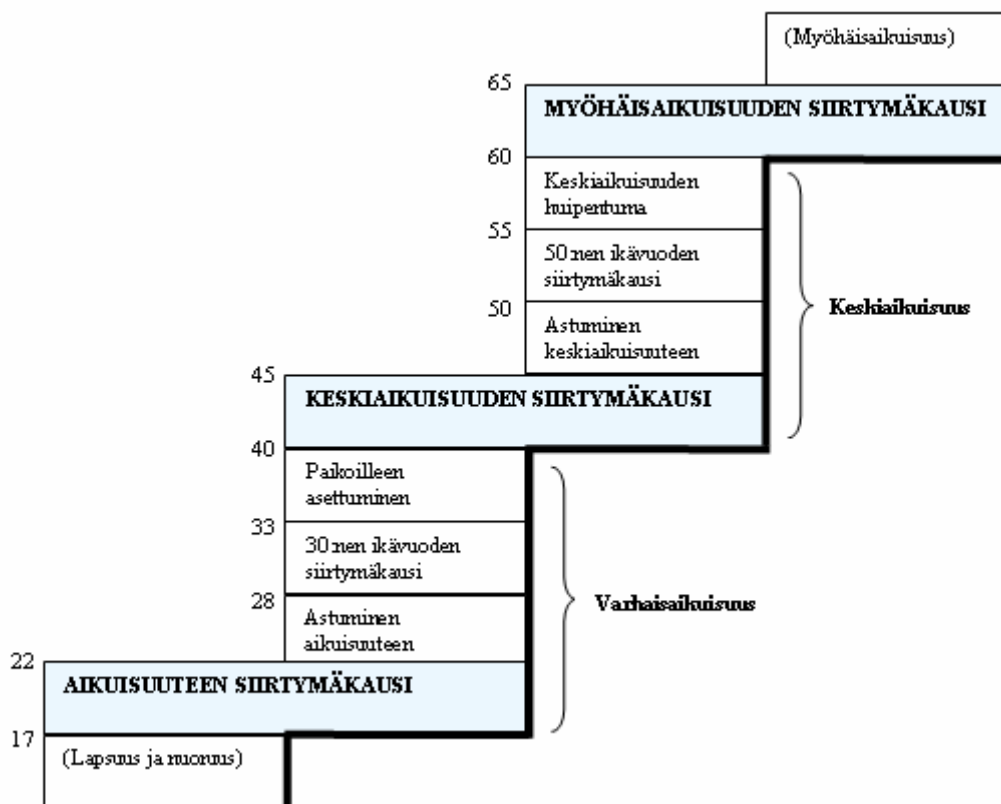
Olen kuvannut ensin kaikkien haastateltavieni urat kronologisena narratiivina, toisiaan seuraavassa, ulkoista uraa korostavassa järjestyksessä. Olen tehnyt näin siksi, että lukija saisi kokonaiskuvan kunkin haastatellun ammatillisesta urasta. En kuitenkaan tarkastele analyysissä ammatillisia uria ulkoisesta vaan sisäisestä näkökulmasta. Pyrin tuomaan esiin jokaiseen uraa koskevaan valintaan kohdistuvat sisäiset kokemukset ja motiivit. En ole kiinnostunut siitä miltä se näyttää ulospäin. Tiedostan myös yhteiskunnan merkityksen yksilön valinnoissa, mutta tämä ei ole tutkimukseni pääasiallisena kohteena.

4.3 Levinsonin elämänvaihemalli

Sisäiseen uraan olennaisena asiana liittyvät tasaisen ammatillisen kasvun lisäksi elämänkriisit. Tälle tutkimussuuntaukselle ovat antaneet pohjan psykologiset elämänvaihetutkijat, joista Levinson (1978) on eräs tunnetuimmista. Levinsonin malli

pohjautuu Jungin teorioihin. Olennaista on aikuisiän korostaminen, yksilön vaiheittainen kehittyminen, urakriisien ja siirtymävaiheiden korostaminen. Jung katsoi oppi-isänsä Freudin keskittyneen liaksi lapsuuden kehitysvaiheisiin. Myös Eriksonin elämänvaihemallit ovat olleet vaikuttamassa Levinsonin teorioihin. (Levinson, Darrow, Klein, Levinson & McKee 1978, 3–5.)

Levinson jakaa ihmisiän neljään tietyllä tavalla portaittaiseen päävaiheeseen: lapsuus ja nuoruus, varhaisaikuisuus, keski-ikäisyys ja myöhäisikäisyys. Tärkeintä mallissa eivät ole tasaisen kehityksen kaudet, vaan siirtymäkaudet, jotka sijoittuvat usein noin 4-5-vuotisiksi ajanjaksoiksi ennen seuraavaa päävaihetta. Siirtymävaihe alkaa siitä, kun ihminen huomaa, ettei elämä aiemmin ole vastannut sille annettuja tavoitteita. Siirtymävaiheen idea on toimia näin kahden kauden välisenä totuttelukautena ja mahdollistajana seuraaviin henkilökohtaisen kasvun kausiin. Vaiheiden nimet ovat aikuisuuteen siirtymäkausi, keski-ikäisyyden siirtymäkausi ja myöhäisikäisyyden siirtymäkausi. (Levinson ym. 1978, 18–20; vrt. Lähteenmäki 1992, 85–89; Lähteenmäki 1995 40–43.)



Kuvio 2: Varhais- ja keski-ikäisyyden kehitysvaiheet (Levinson 1978, 57).

Levinsonin malli keskittyy aikuisikään ja alkaa siksi vasta varsinaisesti varhaisaikuisuuden päävaiheella (ikävuodet 17–40). Ominaista on, että nämä ikäjaot eivät ole mitenkään standardeja, vaan keskimääräisiä ja voivat sisältää noin viiden vuoden vaihtelun. Tolkki-Nikkonen puhuu iästä ja eri ikävaiheiden sosiaalisista aikatauluista. Hän tarkoittaa sitä, missä järjestyksessä elämäntapahtumat pitäisi elää yhteiskunnan normien mukaan. On olemassa tietyt ikäkaudet, jolloin kuuluisi siirtyä työelämään, mennä naimisiin, hankkia lapsia tai jäädä eläkkeelle. Kaiken edellä mainituista asioita voi tehdä ajallaan, liian aikaisin tai liian myöhään. (Tolkki-Nikkonen 1983, 19.) Levinsonin ensimmäinen varhaisaikuisuuden siirtymä on nimeltään aikuisuuteen siirtymäkausi, jolloin yksilö on noin 20-vuotias. Sen tärkein tehtävä on kyseenalaistaa lapsuuden ja nuoruuden maailma ja alkaa kehittää aikuisiän identiteettiä. Tätä siirtymävaihetta seuraava vaihe on astuminen aikuisuuteen. Sen aikana muodostuu ammatillinen identiteetti ja alkaa aikuisen elämäntavan tarjoamien vaihtoehtojen kokeilu ja niiden vakiintuminen. Kolmenkymmenen vuoden ikä on yksi suunnanmuutoksen paikka elämässä. Jos sitä edeltävä elämä on koettu epämieluisaksi, se voi aiheuttaa kriisin. Paikoilleen asettumisen vaihe sijoittuu 34–39 vuoden ikään ja sen tavoite on oman aseman vakiinnuttaminen yhteiskunnassa. (Levinson ym. 1978, 18–23; Lähteenmäki 1992, 85–87.)

Toinen kehitysvaihe on nimeltään keskiaikuisuus ja se sijoittuu ikävuosien 40 ja 60 väliin. Sen aloittaa keskiaikuisuuden siirtymäkausi, jonka tehtävä on toimia siltana varhaisaikuisuuden ja keskiaikuisuuden välillä. Moni asia tässä siirtymävaiheessa liittyy omien rajallisten saavutusten tiedostamiseen. Sen hetkiset elämänarvot kyseenalaistetaan, jolloin jatkaminen aikaisemmin eletyllä tavalla voi aiheuttaa kriisin. Astuminen keskiaikuisuuteen on seuraava kausi. Kauden aikana pyritään vakiinnuttamaan elämäntavat ja mitä paremmin tätä edeltävät siirtymäkaudet on käyty läpi, sitä tyydyttävämpi kausi on. Tätä vaihetta seuraa 50:n ikävuoden siirtymäkausi, joka jälleen asettaa kyseenalaiseksi vakiinnutetun elämäntavan ja siihen mennessä tehdyt päätökset viimeisen kymmenen vuoden osalta. Vaihe on vaikein niille, joiden elämäntapojen muutokset eivät ole vielä kukaan tyydyttäviä. Keskiaikuisuuden viimeinen vaihe on nimeltään keskiaikuisuuden huipentuma. Se on vakaa jakso elämässä ja päättää keskiaikuisuuden päävaiheen. (Levinson ym. 1978, 23–33; Lähteenmäki 1992, 87–88.)

Viimeinen päävaihe on myöhäisaikuisuuden vaihe, jolloin henkilö on iältään 60–85-vuotias. Se alkaa myöhäisaikuisuuden siirtymäkaudella ja valmentaa tulevaan ikääntymiseen. Tavoitteena olisi päästä yli luopumisen aiheuttamasta tunteesta. On tärkeää hyväksyä oma vähemmän vastuullinen rooli yhteiskunnassa ja omassa yhteisössä. Viimeisen myöhäisaikuisuuden vaiheen tavoite on 80 vuoden iässä totuttautua ajatukseen kuolemasta. Tätä vaihetta voidaan kutsua myös myöhäis-myöhäisaikuisuuden vaiheeksi. (Levinson ym. 1978, 33–39; Lähtenmäki 1992, 88–89.)

Edellä kuvatun Levinsonin elämänvaihemallin omaperäisyys on siirtymäkausissa ja elämän kriiseissä. Sitä kautta se on tullut uratutkimukselle merkitykselliseksi malliksi. Kuitenkin koko uraa ajatellen malli keskittyy vain varhais- ja keski-iäkisyhteisöön jättäen muut uravaiheet vähemmälle. Kritiikkiä se on saanut myös tutkimusaineistostaan, koska se koostui alun perin pelkästään miehistä. (Lähtenmäki 1992, 88–89.) Näen tärkeänä asiana sen mahdollisuuden, että esimerkiksi irtisanominen voisi osaltaan käynnistää ihmisessä siirtymäkauden. Tutkimukseeni malli sopii myös hyvin, koska aineistoni koostuu aikuisiässä olevista ihmisistä ja erityisinä kiinnostuksen kohteina ovat ne aikuisiän siirtymäkaudet, joihin irtisanominen on voinut vaikuttaa. Toisaalta minua askarruttaa mallin epähistoriallisuus. Voidaanko ihmiselämä nähdä samanlaisena 1970-luvulla kuin 2000-luvulla? Mikä on yhteiskunnan muutoksen merkitys mallissa? Myöskään mallin kaavamaisuus ja ikäsidonaisuus pienine variaatioineen ei mahdollista poikkeavia elämäntilanteita.

Scheinin ura-ankkurit ovat saaneet paljon julkisuutta urateoreetikoiden keskuudessa. Käsite ura-ankkuri tarkoittaa työkokemuksen myötä yksilölle useamman vuoden kuluessa muodostunutta ammatillista minäkuvaa. Se muodostuu kolmesta osasta: itse havaitut lahjakkuudet, itse havaitut motiivit ja itse havaitut arvot ja asenteet. Schein määritteli kahdeksan erityyppistä ura-ankkuria, joista yhtä voidaan pitää vallitsevana. Ne ovat turvallisuus & pysyvyys & organisaatioon samaistuminen, autonomisuus & itsenäisyys, tekninen kompetenssi, liikkeenjohdollinen kompetenssi, yrittäjäisyys & luovuus, palvelunhalu & omistautuminen jollekin asialle, haasteellisuus sekä

elämäntyöli. (Schein 1978, 155–170; Schein 1987; ks. myös Salminen 1989, 62–64; Varila & Kallio 1992, 70.) Teorian taustalla ovat Scheinin luomat persoonallisuuden kehitysvaihemallit, joiden mukaan päällekkäisinä sykleinä elämässämme kulkevat paitsi urakaari myös perhe- ja bio-sosiaalinen elämänkaari (Lähteenmäki 1992, 103).

Pohdin aluksi ura-ankkureiden käyttökelpoisuutta tutkimuksessani, mutta päädyin lopulta Levinsoniin. Molemmat mallit ovat yksilöä korostavia urakehitysmalleja, jotka näkevät yksilön uran elinikäisenä prosessina. Levinsonin malli on enemmänkin kokonaisvaltainen persoonallisuuden kehitysteoriamalli, kun taas Scheinin ura-ankkurimalli on vain pieni osa Scheinin urakehityksen vaiheteoriaa. Sen suosio saattaa perustua sen konkreettisuuteen, ymmärrettävyyteen ja ajattomuuteen. Yhteistä molemmille teorioille on ammatillisen identiteetin muotoutumisen korostaminen elämänuran aikana. Identiteettiä ei nähdä stabiilina vaan muuttavana. Scheinin ura-ankkurimalli on mielestäni rajoitteinen, koska se näkee ura-ankkurit muuttumattomina työuraa ohjaavina arvoina ja motiivirakenteina. Mielestäni ihmisen motiivirakenteet voivat muuttua hyvinkin paljon esimerkiksi Levinsonin määrittelemien siirtymäkausien vaikutuksesta.

4.4 Identiteetti

Identiteetin merkitys käsitteenä on hyvin monipuolinen. Sen kantasanana pidetään myöhäislatinan sanaa *identitas*, joka tarkoittaa samuutta tai yhtäläisyyttä. Voidaan ajatella, että se on yhtäältä samana pysymistä, mutta toisaalta myös muuttumista. (Heikkinen 1999, 276.) Usein identiteettiä kuvataan sanalla minäkäsitys tai minäkuva (Huotelin 1992, 23; Lähteenmäki 1995, 32; Stenström 1993, 31). Se vastaa kysymyksiin; kuka olen, millainen olen, mitä olen ja miten minusta tuli se mikä olen? (Heikkinen 1999, 276; Honkonen 1995, 173; Houtsonen 1996, 199; Huotelin 1992, 23). Myös kertomuksellisuus ja tarinat tukevat identiteettiämme. Rakennamme tarinoiden ja narratiivien avulla identiteettiämme päivittäin ja näin pyrimme etsimään vastausta samaan kysymykseen eli siihen ”kuka olen?” (Atkinson 2002, 121; Heikkinen 2001, 118.)

Yksi ensimmäisistä identiteettiä tutkineista persoonallisuusteoreetikoista oli Erikson (1962, 1968). Hänen mielestään identiteetti on yksilön persoonallisuuden ja sitä

ympäröivän kulttuurin välinen prosessi. Usein on kysymys siitä, mitä ihminen itse tuntee olevansa suhteutettuna siihen, miltä hän uskoo muiden silmissä näyttävänsä. Hän jakoi identiteetin kahdeksi käsitteeksi, persoonallinen identiteetti ja minäidentiteetti. Persoonallinen identiteetti on hänen mielestään vähemmän tekninen normaali tapa millä kukin nähdään toisten toimesta. Eriksonin nimeämä minäidentiteetti alkaa rakentua jo nuoruudessa ja rakentuu tämän jälkeen erilaisten kehitysvaiheiden kautta läpi koko elämän. Kuitenkin jo nuoruuden valinnat esimerkiksi koulutuksesta ohjaavat identiteettiä johonkin suuntaan. Minäidentiteetti aikuisiässä voidaan nähdä lopputuloksena aiemmista kokemuksista ja itselle asetetuista selviytymisodotuksista. Se sisältää tunteen omasta yksilöllisyydestä ja yksilöllisistä ominaisuuksista. Sen avulla ihminen pitää tiedostamattomana yllä jatkuvuuden tunnetta. (Erikson 1962, 1968.)

Goffmanin (1963, 1971) näkökulmaa identiteettiin on käytetty paljon sosiaalitieteissä. Hän jakoi identiteetin kahteen eri kategoriaan. Sekä sosiaalinen että persoonallinen identiteetti ovat lähinnä muiden käsityksiä yksilön omasta identiteetistä. Sosiaalinen identiteetti merkitsee samaistumista erilaisiin sosiaalisiin yhteisöihin sekä sosiaalisiin rooleihin. Se kuvaa eniten sitä, miten katsomme jonkun kuuluvan johonkin ryhmään. Teemme usein nopeastikin erilaisia kategorisointeja tuntemattomista ihmisistä esimerkiksi heidän ammattinsa tai ominaisuuksiensa perusteella. Sosiaalinen identiteetti voi sisältää myös yksilön tulkinnat häneen itseensä kohdistuneista odotuksista, esimerkiksi yksilön näkemys itsestään oman ammattinsa edustajana. Henkilökohtainen identiteetti puolestaan kuvaa sitä, mikä yksilön erottaa toisista. Se korostaa yksilön ainutkertaisuutta. Tutustuessamme uuteen ihmiseen, tämän sosiaalinen identiteetti vähenee ja henkilökohtainen vahvistuu. Tällöin emme yleistä häntä mihinkään kategoriaan vaan ajatteleme häntä ennemminkin yksilönä. Kolmas Goffmanin identiteettityyppi on nimeltään minäidentiteetti. Se on henkilön subjektiivinen omakuva identiteetistään. Koska ihminen pystyy näkemään itsensä myös objektina, hän voi määritellä itselleen myös sosiaalisen ja persoonallisen minäkuvan. (Goffman 1963, 1971.)

Giddens (1991) puhuu minäidentiteetistä tarkoittaen sillä yksilön ymmärrystä itsestään oman elämäkertansa puitteissa. Se on uudelleen ja uudelleen rakennettu ja

ylläpidetty moderni minäkuva, jota ei voi saavuttaa vain annettuna. Minäidentiteettiin liittyy myös tunne jatkuvuudesta ja siitä, että se voi kommunikoida muiden kanssa. Ihmisen minäidentiteetti ei Giddensin mukaan ole löydettävissä ihmisen käyttäytymisestä tai reaktioista, vaan kyvystä pitää minäkertomusta yllä. Giddens korostaa yksilön vastuuta omista valinnoistaan ja tekemisistään. Hänen mielestään nykyaikana ihmiset tekevät itsensä ”we are, not what we are, but what we make ourselves”. (Giddens (1991, 52–54, 75.)

Hallin (2002) mukaan identiteetti postmodernissa yhteiskunnassa on hyvin moniulotteinen asia. Se on sidottu kulttuuriin ja historiaan eikä suinkaan ole synnynnäinen ominaisuus. Se on pikemminkin tuotettua kuin valmiina löydettyä. Todellinen minä on muotoutunut suhteessa muihin kertomuksiin ja muihin identiteetteihin. Se on jotain epätäydellistä, sirpaleista ja kuviteltua, joka muotoutuu tiedostamattomissa prosesseissa, jotka eivät koskaan lopu. Identifikaatio kehittyy koko ajan. Postmodernin näkemyksen mukaan yhtenäinen identiteetti on vain fantasiaa. (Hall 2002, 11–23, 39.)

Ammatillinen identiteetti voidaan nähdä osana kollektiivista identiteettiä (Heikkinen 1999, 284). Toisaalta se on laajempi käsite kuin ammatti-identiteetti, joka kattaa vain työelämässä kertyneen ammatillisen minäkuvan muotoutumisen. Ammatillinen identiteetti kehittyy siis jo koulutuksen myötä. (Stenström 1993, 31–32.) Se on omaan elämänhistoriaan perustuva, elämän kulussa muotoutuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana (Eteläpelto 2005). Ammatillisen identiteetin omaava ihminen tuntee itsensä osaavaksi ja kykeneväksi kyseiseen ammattiin. Toisaalta ihminen myös tietää omat rajoituksensa ammattinsa suhteen. (Stenström 1993, 38). Postmodernina aikana on välttämätöntä rakentaa ammatillista identiteettiä yhä uudelleen ja uudelleen (Eteläpelto 2005).

Irtisanomistilanne on varmasti jokaisella haastateltavallani vaikuttanut jollain tavalla ammatilliseen identiteettiin. Se on voinut vahvistua, muuttua tai heikentyä. Sen myötä he ovat joutuneet käymään keskustelua itsensä ja ympäristönsä kanssa. Aineistoni, irtisanomuskertomukset ovat hyvin rikkaita. Monesta kertomuksesta nousevat esiin tunteet ja tarve käydä asiaa läpi ulkopuolisen kanssa. Ihanuksen (1999) mukaan

ihminen pyrkii kertomusten avulla saamaan elämäänsä jatkuvuutta, johdonmukaisuutta ja tunnetta pysyvyydestä ja mielekkyydestä. Tämän tunteen hän voi saada kertoessaan tarinan itselleen tai toisille. Voidaan jopa ajatella, että ihminen on oma kertomuksensa eli hän alkaa elää kertomuksensa mukaan. (Ihanus 1999, 241–242.)

4.5 Ura- ja identiteettikriisit

Identiteetin rakentamista tapahtuu läpi elämän. Uusissa elämäntilanteissa, kuten esimerkiksi irtisanomisen yhteydessä, ihminen joutuu määrittelemään itselleen uuden identiteetin. Joskus tämä voi johtaa ura- tai identiteettikriisiin. Kriisi-sana voidaan ymmärtää monella eri tavalla. Se voi olla väliaikainen epäjärjestyksen ja hämmennyksen tila. Se voi olla myös uhka tai mahdollisuus. Se voi olla ratkaiseva käänne tai kohtalokas häiriö. Yksilön kriisit voidaan jakaa kahteen kategoriaan; elämänvaihe- eli kehityskriiseihin ja äkillisiin eli traumaattisiin kriiseihin. Elämänvaihekriisit ovat hitaampia ja ne liittyvät usein elämän siirtymävaiheisiin eri ikäkausina. (Saarelma-Thiel 1994, 7–8.) Levinsonin malli on esimerkki elämänvaihekriisiteoriasta. Elämänkriisit voidaan nähdä myös motivaattiorakenteen muutoksina ja elämä prosessina, jossa jokin toiminnan motiivi muuttuu, jolloin joudutaan rakentamaan uusi motiivi (Tolkki-Nikkonen 1983, 20). Sen sijaan äkilliset ja odottamattomat kriisit, kuten työpaikalla tapahtuva muutos, vaikkapa irtisanominen, ovat traumaattisia kriisejä. Ominaista on ajatus, että elämä jakaantuu ikään kuin kahtia, ennen ja jälkeen kriisiin. (Saarelma-Thiel 1994, 8.) Tällaisia kriisejä Denzil kuvaa käsitteellä epiphany. Hän tarkoittaa tällä kokemusta, joka jättää jälkensä ihmiseen. Kriisi voi vaihdella merkityksellisyydeltään ja yllättävyydeltään, mutta yhteistä on merkityksen ymmärtäminen vasta jälkikäteen, tarinanmuotoisena, toisille kerrottuna. (Denzil 1989, 33, 71–72.)

Jokainen yksilö kokee kuitenkin kriisin yksilöllisesti. Siihen voi vaikuttaa se, onko yksilö kyseisessä tilanteessa ensimmäistä kertaa. Sekin voi vaikuttaa, miten näemme omat selviytymismahdollisuutemme. Kriisitilanteeseen voimme reagoida psyykellämme, elimistöllämme ja käyttäytymisellämme. Voimme tuntea epävarmuutta, ahdistuneisuutta, masentuneisuutta, vihaa, pettymystä ja surua. Elimistömme voi oireilla unen häiriöinä, vatsavaivoina tai sydänoireina. Yleinen

käyttäytymisen muutos voi näkyä työtehon laskuna, harrastusten vähentymisenä tai eristäytymisenä. (Saarelma-Thiel 1994, 7–14.) Muutoksen aiheuttama stressi on vain osittain kontrolloitavissa. Usein ihminen ei kykene stressin vaikutuksesta olemaan enää joustava ongelmia ratkoessaan. Toleranssi muihinkin stresseihin madaltuu. On todettu, että jokainen altistuminen stressille jättää jäljen, jonka seurauksena mukautumiskyky pienenee. (Hopson & Adams, 1976, 15–16.) Persoonallisuustutkimuksen parissa korostetaan kriisiin liittyvän muutoksen positiivisia vaikutuksia. Kriisi voidaan nähdä elämän kääntopisteenä, josta parhaimmillaan on mahdollisuus kasvuun ja pahimmillaan taantumiseen. Olennaista on yksilön identiteetin etsintä, muodostuminen ja säilyttäminen. (Lähteenmäki 1992, 51.) Levinsonin elämänvaihemalli korostaa myös näitä samoja asioita.

Elämänkriisejä ja niiden vaiheita on tutkinut myös Elisabeth Kübler-Ross (1970). Hän kehitti viisiportaisen mallin, joka alun perin kuvasi kuolevan potilaan reaktioita tämän läpikäydessä tietoa kuolemastaan. Mallia on käytetty myös erilaisiin työelämän muutoksiin yksinkertaistamalla ihmisen läpikäymät vaiheet kohdata menetys ja sitä seuraava kriisi. Kübler-Ross oli koulutukseltaan psykiatri. Hän sai aineiston malliinsa haastatteleamalla useita satoja kuolevia potilaita ja heidän omaisiaan. Ensimmäistä muutosvaihetta kutsutaan nimellä ”kieltäminen ja shokki”. Vaiheelle tyypillinen reaktio on asian kieltäminen kokonaisuudessaan. Kieltäminen toimii puskurina yllättävälle, negatiiviselle uutiselle ja emotionaaliselle shokille. Samanaikaisesti potilas saa aikaa koota itsensä ja alkaa sitä kautta osittain hyväksyä asian. Ihminen joka tapauksessa ajattelee ”Ei, en minä. Tämä ei voi olla totta. Tämä ei voi tapahtua minulle”. Toinen vaihe voi alkaa kun ihminen on myöntänyt asian tapahtuneen juuri hänelle. Tämä on vihan ja ärtyneisyyden täyttämä vaihe. Viha voi kohdistua sattumanvaraisesti mihin tahansa ympäristössä olevaan asiaan tai ihmiseen. Kysymys ”miksi juuri minä” on huulilla. Erityisesti vaikeaa tämä voi olla henkilöille, jotka ovat kontrolloineet elämäänsä ja huomaavat nyt joutuvansa luopumaan siitä. Kolmas vaihe on nimeltään ”kaupankäynti”. Ihminen on käynyt läpi tunnetilat kieltämisestä vihaan. Hän alkaa ymmärtää tilanteen väistämättömyyden, mutta yrittää väistellä sitä lupaamalla erilaisia asioita, esimerkiksi parantaa tapojaan. Nämä lupaukset liittyvät syyllisyyteen, jota usein hiljaisesti podetaan. Usein kaupankäyntivaihe on ihmisen sisäistä puhetta. Neljännessä vaiheessa ihminen masentuu. Hän alkaa myöntää ja

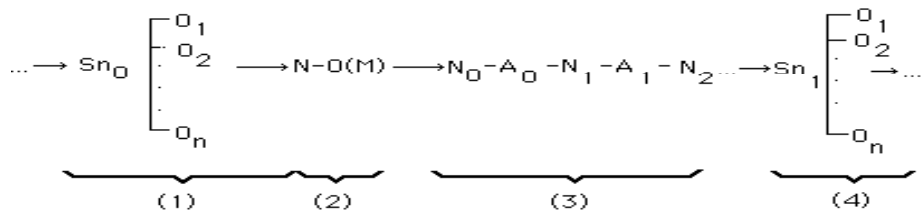
tiedostaa tapahtuneet asiat. Masentuminen saattaa näkyä puheena tai puhumattomuutena. On tärkeää käydä tämäkin vaihe läpi, vaikka asiat edelleen tuntuisivat väärältä. Jos kaikki edelliset vaiheet on ollut mahdollisuus käydä läpi ajan ja mahdollisesti avun kanssa, voi viimeinen eli viides vaihe alkaa. Vaihe on nimeltään ”hyväksyminen”. Hyväksyminen ei ole millään tavalla onnellista vaan vaiheeseen liittyy usein tyhjyys. Ihminen tietää, että hänellä ei ole muuta vaihtoehtoa kuin hyväksyä asia ja valmistautua tulevaan. (Kübler-Ross, 1970, 38–113; vrt. Hopson & Adams, 1976, 8–12.) Salminen kysyykin: ”Voisiko Kübler-Rossin havaintoja tulkita myös sellaisten elämäntilanteiden, kuten työpaikan menettämisen, elämisen uskon kadottamisen ja mahdollisuuksien kaventumisen surutyönä?” (Salminen 1989, 38).

Työkriisistä selviytymiseen vaikuttavat monet eri asiat. Osa asioista on ulkoisia, ympäristön aiheuttamia ja osa sisäisiä, yksilön itsensä määrittelemiä. Ulkoiseen selviytymiseen vaikuttavat muun muassa työmarkkinatilanne, työkriisin aihe ja mahdollisuus saada apua. Sisäiseen selviytymiseen puolestaan liittyy muun muassa se, miten merkitykselliseksi ongelman arvioimme, miten tulkitsemme syyt ja seuraukset, osaammeko käyttää muiden antamaa tukea ja millaisia kokemuksia meillä on aikaisemmista kriisitilanteista. Haavoittuvaan riskiryhmään jäävät ne, joilla on taloudellisia vaikeuksia, sairauksia, yksinäisyyttä, kapea ammattitaito ja ne, joiden elämänasenne suosii luovuttamista. Toisaalta selviytyjillä on usein turvattu toimeentulo, he ovat psyykkisesti tasapainoisia, laajan ystäväpiirin sekä ammattitaidon omaavia, nuorempia ja elämänsä aktiivisesti ohjaavia henkilöitä. (Saarema-Thiel 1994, 11–16.) Urakriisiin liitetään usein virheellisesti käsite ”burnout”. Burnoutin syyt voivat olla moninaiset, joista urakriisi on vain yksi. Yleisesti ottaen burnout näyttäisi olevan lahjakkaiden, ahkerien, kunnianhimoisten ja työlleen omistautuneiden ihmisten tauti. Myös epätyytyttävillä työolosuhteilla ja uran tosiasiallisella etenemisellä on yhteys burnoutin oireisiin. (Lähteenmäki 1992, 55–56.)

4.6 Bratus ja Lishinin malli toiminnan muodostumisesta

Bratus ja Lishin (1983) ovat kehittäneet psykologisen mallin siitä, miten ihmisen toiminta muodostuu. Malli perustuu heidän kliinisiin kokeisiinsa ja Leontjevin aikaisempiin tutkimuksiin. Tätä kyseistä mallia on myös käyttänyt Yrjö Engeström (1986) väitöskirjassaan. Otin mallin analyysini teoriapohjaksi koska koin, että sen

avulla saan parhaiten kuvattua irtisanottujen ammatilliset syklit ja niiden vaihdoskohdat. Näin pystyin vastaamaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni. Lisäksi määrittelin mallin avulla sen tarkemman toiminnan muodostumisen vaiheen, jossa kyseinen henkilö oli ollut irtisanomishetkellä. Tällä pyrin vastaamaan toiseen tutkimuskysymykseeni. Ilman kyseistä mallia en olisi pystynyt erottamaan irtisanomissyklin tarkempia toiminnan vaiheita.



Kuvio 3: Bratus ja Lishinin malli toiminnan muodostumisesta (Bratus & Lishin 1985, 44)

Mallin idea on kuvata ihmisen toimintaa ja toiminnan muodostumista tarvetilavaiheessa (S_{n_0}). Ensimmäisessä vaiheessa (1) tarvetilaa tyydyttääkseen ihminen etsii sille erilaisia kohteita (O_1, O_2, \dots, O_n). Ne voivat vielä tässä vaiheessa olla vain ajatuksellisia, hypoteettisia ja hyvin muuttuvia mahdollisuuksia. Tämä on vaihe, jolloin uusi tarvetila on ilmennyt ja mahdollisia vaihtoehtoja sen täyttämiseksi etsitään. Selvää on, että tarpeen taustalla on jo tässä vaiheessa enemmän tai vähemmän tarkka motiivi. Tämä vaihe ei yleensä kestä kauan. Sen jälkeen toisessa vaiheessa (2) valinnan jälkeen tarpeet (N) ja kohde (O) ovat löytäneet toisensa ja sen tuotoksena syntyy toiminnalle motiivi (M). Kolmannen vaiheen (3) alussa tarve (N_0) stimuloi toimintaa (A_0) ja sen seurauksena tarve muodostuu uudenlaiseksi (N_1) ja toiminta (A_1) muuttaa itseään sen mukaisesti. Jokainen uusi tarve tai toiminta on aina jollain tavalla muotoutunut edellisestä tarpeesta ja näin ollen se ei ole koskaan sama kuin alkuperäinen. Tämä uusiutuminen voi jatkua niin kauan, kun tilanteessa ei synny häiriöitä. Toimintahäiriö voi syntyä N-A tilanteessa, kun tehdyt aktiviteetit eivät enää täytä tarpeita eivätkä näin synnytä uusia siihen liittäviä toimintoja. Toimintahäiriöt voivat myös ilmetä päinvastaisessa A-N tilanteessa, jolloin tarve ei täytä enää toimintaa. Usein tässä vaiheessa ihmiseltä häviää valittu kohde ja hän haluaa jotain mitä hän ei ehkä tiedä eikä pysty tarkalleen kuvaamaan. Juuri nämä toimintahäiriöt mahdollistavat neljännessä vaiheessa (4) henkilölle uuden tarvetilan

(S_n) muotoutumisen ja uusien mahdollisten kohteiden syntymisen. Uusi sykli uusine tarvetiloineen on valmis alkamaan. (Bratus & Lishin 1985, 38–45.) Olen kertonut kappaleessa 7.2 tarkemmin kuinka käytin mallia tutkimuksessani analyysin tukena.

Bratusin ja Lishinin mielestä tarvetila (S_n) ei voi kestää kauan, vaan ennemmin tai myöhemmin jokseenkin automaattisesti joku riittävän kiinnostava kohde ilmenee aiheuttaen tarpeen ja sitä kautta motiivin (Bratus & Lishin, 1983, 42–44). Engeström puolestaan kritisoi kyseistä asiaa sanoen, että tarvetila voi hyvinkin kestää kauan aiheuttaen henkilössä esimerkiksi taantumaa, irtautumista ja joitain korvikeaktiiviteetteja. Näin ollen tarvetila ei toimi mitenkään automaattisesti. Se voi päättyä taantumaa tai kasvuun. (Engeström 1985, 168–169.)

5 Tutkimuskysymykseni

Tutkimukseni keskiössä ovat tutkittavien sisäiset ammatilliset työurat ja niissä tapahtuneet muutokset. Pyrin antamaan lisätietoa irtisanomisten vaikutuksesta henkilöiden ammatilliseen uraan ja ammatilliseen identiteettiin.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- Millaisia ammatillisia syklejä ilmeni?
- Millaisessa ammatillisen toiminnan kehityksen vaiheessa irtisanotut olivat irtisanomishetkellä?
- Miten irtisanominen on vaikuttanut ammatilliseen uraan ja identiteettiin?

6 Tutkimuksen toteutus

6.1 Tutkimuskohde

Haastattelin kymmentä henkilöä, yhdeksää naista ja yhtä miestä. Iältään he olivat noin 30–50-vuotiaita. Haastateltavat esiintyvät tutkimuksessani valitsemillaan

peitenimillä ja tarvittaessa olen muuttanut sellaisia yksityiskohtia, joista kyseiset ihmiset olisi ollut mahdollista tunnistaa. Tein näin siksi, että tutkimuksessani ei missään vaiheessa ollut tarkoitus identifioida yksilöitä, paikkoja eikä aikoja, vaan kiinnostuksen kohteena ovat ainoastaan irtisanottujen rakentamat ammatilliset työelämän kuvaukset. Yhtä tärkeää on se, kuinka merkityksenantoprosessi haastattelun aikana kehittyi, kuin se mitä haastattelun aikana on ilmaistu (Holstein & Gubrium 1995, 4).

Ensimmäinen haastateltavani oli Siiri, kolmekymmenvuotias humanisti. Hän tuli irtisanotuksi teknisen kirjoittajan toimesta tuotannollis-taloudellisin perustein. Hänelle tehtiin työssäoloaikana ADHD-diagnoosi. Hänelle diagnoosin jälkeinen irtisanominen oli ikään kuin mahdollisuus aloittaa jotain uutta. Tällä hetkellä Siiri hakee uusia työn kohteita.

Toinen haastateltavani oli Sinikka. Hän on kolmekymmenvuotias humanisti, joka on opiskellut kääntämistä. Hän toimi teknisenä kirjoittajana. Työpaikan kiire ja sen aiheuttamat vaatimukset saivat Sinikan sairastumaan burnoutiin. Hänet irtisanottiin muutama vuosi sitten tuotannollis-taloudellisin perustein. Hänet otettiin takaisin samaan työpaikkaan, mutta hän irtisanoutui itse pian palaamisensa jälkeen. Tällä hetkellä Sinikka työllistää itse itsensä.

Kolmas haastateltavani oli Jaana, kolmekymmenvuotias kasvatustieteilijä. Hänellä on työkokemusta henkilöstöhallinnosta, henkilöstönkehityksestä ja teknisen kirjoittajan työstä. Hänet irtisanottiin vakituisesta työpaikasta muutama vuosi sitten tuotannollis-taloudellisin perustein. Irtisanomisen jälkeen Jaana on perustanut oman yrityksen ja työllistää näin itse itsensä.

Neljäs haastateltavani oli Marjo, neljäkymmenvuotias kasvatustieteilijä. Hänen työuraansa ovat kuuluneet lukuisat perättäiset määräaikaiset työsuhteet. Ensimmäinen suuri kriisi työuraan tuli määräaikaisen työsuhteen loppumisesta. Nykyään hän on vakituisessa työsuhteessa.

Viides haastateltavani oli Katriina. Hän on neljäkymmenvuotias humanisti, joka ulkoistettiin teknisen kirjoittajan työstä. Ikävällä tavalla tehty ulkoistaminen oli hänelle eräs vahvistava tekijä aloittaa jo pitkään suunnitellut jatko-opinnot. Nyt väitöskirja on valmis ja hän on töissä yliopistolla.

Viisikymppinen kasvatustieteilijä Pave oli kuudes haastateltavani. Hänellä on pitkäaikainen ura muun muassa projektien hallinnasta ja kouluttamisesta. Pitkään kestänyt simputus, burnout ja sitä seurannut irtisanominen ovat olleet hänen uransa käännekohtia. Tällä hetkellä Pave on jälleen työllistynyt.

Seitsemäs haastateltavani oli viisikymmenvuotias Kristiina. Hän oli kokenut työurallaan kultaisen kädenpuristuksen. Hän oli työskennellyt kyseisessä työpaikassa pitkään. Kuitenkin opintovapaan jälkeen työnantaja halusi irtisanoa hänet. Kristiina on jälleen työllistynyt.

Kahdeksas haastateltavani oli viisikymmenvuotias kasvatustieteilijä nimeltä Piika. Hän oli aloittanut uransa nuorten opetustyössä ja sitä kautta siirtynyt aikuisten kouluttajaksi. Hänen tämänhetkistä pitkäaikaista työsuhdettaan varjostaa vuosien takainen kokemus koeajan purusta.

Yhdeksäs haastateltavani oli Kirsi. Hän on viisikymppinen humanisti, jolla on monia työtehtäviä takanaan. Hänet on viimeisen kymmenen vuoden aikana kerran ulkoistettu, lomautettu ja kahdesti irtisanottu. Tällä hetkellä hän on jälleen työllistynyt.

Kymmenes haastateltavani oli viisikymmenvuotias kasvatustieteilijä Raija, jolla on pitkä työhistoria. Hän kiinnostui varhaisessa vaiheessa kouluhallinnosta. Hänen kohtalokseen koitui painostus, jonka vaikutuksesta hän joutui lähtemään virastaan useita vuosia sitten. Nykyisin hän hakee työtä ja toimii sivutoimisena kouluttajana.

6.2 Tutkimusmenetelmä

6.2.1 Narratiivisuus

Valitsin narratiivisuuden laadulliseksi tutkimusmenetelmäksi, koska halusin yksilöiden subjektiivisia tarinoita heidän ammattiuristaan. En halunnut rajata haastateltavien ääntä liian tiukan teemarungon avulla, vaan halusin antaa heille mahdollisuuden kertoa oman ammatilliseen uraan liittyvän tarinansa. Narratiivin ominaisuus on tehdä irrallisista osatekijöistä koostuva kausaalinen kertomus. Se pyrkii määrittelemään sen, miten tapahtuma on sidoksissa muihin tapahtumiin sekä ajassa että tilassa. (Saastamoinen 1999, 173.) Metodivalintaa ohjasi myös narratiivisen kentän määrittelemättömyys. Näin siinä mahdollisuuden itselleni.

Kasvatustieteilijänä olen luonnollisesti eniten kiinnostunut narratiivisen tutkimusotteen leviämisestä kasvatustieteen alalle. Kuvaavana yksityiskohtana Heikkinen toteaa, että esimerkiksi vuonna 1983 julkaistu Kasvatustieteen käsitteistö ei tuntenut sanaa narratiivisuus eikä muitakaan sen lähikäsitteitä (Heikkinen 2000, 48; Heikkinen 2001, 117). Narratiivisen tutkimuksen voidaan siis katsoa yleistyneen kasvatustieteen alalla huomattavammin vasta samaan aikaan, kun tietoteoreettinen konstruktivismi vahvistui paradigmana. Tämän tapahtui 1990-luvulla. Tuota aikaa voidaan kutsua sosiaalitieteiden narratiiviseksi tai elämänkerralliseksi käännteeksi. (Heikkinen 2000, 48; Heikkinen 2001, 116–117; Hirvonen 2003, 34; Syrjälä 2001, 203.)

Kokeneemmat tutkijat varoittavat aloittelevan tutkijan joutuvan helposti umpikujaan narratiivisten käsitteiden ja teoreettisten suuntausten kanssa, koska alan käsitteistö on sekavaa, vakiintumatonta, moniäänistä ja moniselitteistä. Syy käsitteistön kirjavuuteen voi löytyä tutkimusotteen historiasta. Sitä on käytetty niin monilla tieteenaloilla, että se on muodostunut epäyhtenäiseksi. (Heikkinen 2001, 118; Hirvonen 2003, 34; Syrjälä 2001, 205–208; Tolska 2002, 21.) Siksi nojaudun aloittelijana toisten tutkijoiden määrittelemiin käsityksiin narratiivisesta tutkimuksesta. Yhteistä kuitenkin kaikille käsitteille on narratiivisuuden latinankielinen kantasana *narratio*, joka tarkoittaa kertomusta, kun taas verbi *narrare* tarkoittaa kertomista (Heikkinen 2000, 48; Heikkinen 2001, 116). Ihmistä on myös

kutsuttu nimellä homo narrans narratur, kertova ihminen (Curt 1994, 54, Saastamoisen 1999, 168 mukaan). Monet tutkijat ovat käyttäneet tutkimuksissaan synonyymeina sanoja narratiivisuus, tarinallisuus ja kertomuksellisuus (Heikkinen 2001, 116; Hänninen 1999, 15; Syrjälä 2001, 213). Näin teen myös itse tutkimuksessani.

Narratiivisuus-käsitettä voi Heikkisen mukaan käyttää tarkoittamaan ainakin neljää eri ulottuvuutta. Ensinnäkin narratiivisuuden voidaan ajatella sisältävän tiedon luonteen ja tietämisen tavan. Tällöin puhutaan usein konstruktivistisesta tai postmodernista tiedonkäsityksestä. Toisaalta narratiivisuudella voidaan tarkoittaa myös tutkimuksen aineistoa ja sen laatua. Tällöin aineisto on suullisesti tai kirjallisesti kerättyä proosamuotoista tekstiä. Kolmanneksi narratiivisuus voi tarkoittaa analyysitapaa eli aineiston käsittelytapaa, joka voidaan erotella narratiivien analyysiksi tai narratiiviseksi analyysiksi. (Heikkinen 2000, 49–55; Heikkinen 2001, 119–122.) Edellä mainittu Heikkisen jaottelu perustuu Polkinghornen ja sitä kautta Brunerin käsityksiin tietämisen tavoista. Polkinghorne (1995) erottelee narratiivien ja narratiivisen analyysin. Narratiivien analyysi keskittyy luokitteluihin ja kategorisointeihin. Sen sijaan narratiivinen analyysi pyrkii aineiston perusteella tuottamaan uuden kertomuksen. Jaon taustalla on Brunerin nimittämät kaksi erityyppistä tietämisen tapaa. Narratiivien analyysi nojaa paradigmaattiseen tietoon luokitellessaan ja kategorisoidessaan tietoa. Sen sijaan narratiivinen analyysi nojaa narratiiviseen tietämisen tapaan ja muodostaa uuden juonellisen tarinan, joka lähestyy kaunokirjallisuutta. (Polkinghorne 1995, 5–21.) Heikkisen kuvaama viimeinen eli narratiivisuuden neljäs ulottuvuus on sen ymmärtäminen ammatillisena työvälineenä. Narratiivisuutta on sovellettu muun muassa psykoterapiaan, kasvatukseen, opettajankoulutukseen, liikkeenjohtoon ja markkinointiin. (Heikkinen 2000, 49–55; Heikkinen 2001, 125–126.) Tutkimukseni tulee kattamaan ainakin kolme ensimmäistä Heikkisen kuvaamaa ulottuvuutta; tiedon käsitys on konstruktivistinen, keräämäni materiaali koostuu tarinoista ja analyysitapani on narratiivien sekä narratiivinen analyysi.

Narratiivisuudelle ominaista on haastateltavien osallistuminen tutkimuksen eri vaiheisiin kanssatutkijoina, ei vain kohteina. Pitkälti samanlaista näkökulmaa edustaa

sosiaalipsykologinen suuntaus nimeltä etogenia. Siinä tutkimuksen kohteena olevaa ihmistä ei nähdä passiivisena objektina, vaan hänestä tulee pikemminkin kanssatutkija. Jos haluamme tietää, miksi ihminen käyttäytyy jollain tavalla, pitää sitä kysyä häneltä itseltään. Harren antama motto oli ”kohtele ihmistä tieteellisiä tarkoituksia varten ikään kuin he olisivat inhimillisiä olentoja”. (Harré & Secord 1972, 101.) Suuri osa ihmisistä myös haluaa kertoa tarinansa, koska he kokevat tärkeäksi sen, että joku kuuntelee ja osoittaa aitoa kiinnostusta heidän kertomustaan kohtaan (Atkinson 2002, 127).

Omassa tutkimuksessani en tavoittele mitään yleispätevää totuutta, vaan pyrin konstruoimaan ensin kertomuksen yksilöiden ammatillisista urista, joihin irtisanominen on osaltaan vaikuttanut. Konstruktivismin mukaisesti ihmiset rakentavat eli konstruoivat identiteettiään ja itseään kertomusten välityksellä. Aina kertoessamme tarinaa rakennamme tietomme edellisten kokemusten varaan ja sitä kautta kehitämme aina uutta kertomusta ja identiteettiä. (Heikkinen 2000, 50.) Ei ole olemassa kriteereitä, joilla totuus voitaisiin löytää. Näin ollen on olemassa monia totuuksia, aina riippuen siitä kuka asiaa katsoo ja milloin. Olennaista on kuitenkin subjektiivinen vuorovaikutus ja jatkuvan kommunikaation mahdollisuus, jossa konstruktiot saattavat kehittyä. (Huotelin 1996, 23.)

Tieteenfilosofisesti tai ontologisesti tämän tutkimusotteen perusteet ovat relativismissa. Voidaan katsoa, että tietäminen on ajasta, paikasta ja tarkastelijan asemasta riippuvaa eli suhteellista. Näin ollen narratiivinen tutkimus ei voi pyrkiä objektiiviseen tai yleistettävään tietoon, vaan subjektiiviseen ja henkilökohtaiseen tietoon ja useiden yksilöllisten totuuksien olemassaoloon. (Heikkinen 2000, 50; Hirvonen 2003, 36–37.) Narratiivisuus hylkää objektivistisen todellisuuskäsityksen eikä siis pyri osoittamaan mitään todeksi tai epätodeksi (Heikkinen 2000, 49). Juuri tästä on kyse minunkin tutkimuksessani. En pyri totuuteen enkä yleistykseen vaan haastattelemieni ihmisten ammatillisten tarinoiden konstruointiin.

6.2.2 *Elämäkertomukset*

Narratiivisuuden lisäksi valitsin elämäkerrallisen lähestymistavan, joka pyrkii ymmärtämään ihmistä ja hänen ratkaisujaan tutkimalla tämän menneisyyttä ja tulevaisuutta. Tärkeintä on saada esiin kuva siitä, mitä tapahtui, miten ihmiset kokivat tapahtumat ja mitä se heille merkitsi. Elämäkerrallinen lähestymistapa kertoo yksilöllisten tapahtumien lisäksi asioista, joita yhteiskunnassa ympärillämme tapahtuu. (Honkonen 1995, 168–170.) Elämäkertomus voidaan nähdä henkilön vapaamuotoisena kertomuksena, joka muodostuu vuorovaikutuksessa haastattelijan kanssa. Siihen liittyy myös jonkun muun tekemä kirjallinen jäsenitys elämäkulusta. (Huotelin 1996, 14–15.) Kertomuksen kertominen ei ole terapiaa, mutta usein tarinan kertominen auttaa selvittämään asioita kertojalle itselleen niin, että hän saa siitä uusia ymmärryksiä. Atkinson korostaa Brunerin olevan eräs niistä, jotka ovat edesauttaneet elämäntarinoiden yleistymistä. Kognitiivipsykologina hän osoitti, että tarinaa kertoessaan ihminen rakentaa persoonallisen merkityksen. Tarinat ikään kuin ovat tapamme organisoida, tulkita ja luoda kokemuksistamme merkityksellisiä, samalla kun ylläpidämme niiden avulla jatkuvuuden tunnetta. (Atkinson 2002, 125.) Kasvatustieteissä elämäkerrallista lähestymistapaa on käytetty sekä tutkimus- että opetusmenetelmänä. Tämä perustuu siihen, että kaikki oppiminen edellyttää tietynlaista elämäkerrallista reflektointia. (Huotelin 1996, 15.)

Elämäkerrallisen tutkimuksen juuret ovat antropologiassa ja sosiologiassa. Sittemmin myös sosiologit, historioitsijat, kirjallisuustieteilijät ja psykologit ovat ottaneet elämäkerrallisen tutkimuksen käyttöönsä. Sosiologiaan pohjautuva elämäkertatutkimuksen historia voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe oli 1920-luvulta toiseen maailmansotaan asti. Tuolloin Chicagon koulukunnan jäsenet tekivät elämäkertatutkimusta esimerkiksi nuorison pahatapaisuudesta tai irtolaisuudesta. Lisäksi puolalainen sosiologi Florian Znaniecki teki uranuurtavaa työtä omassa maassaan. Toinen kausi sijoittuu toisesta maailmansodasta 1960-luvun puoleenväliin asti. Tämä kausi on elämäkertatutkimuksen heikkenevän kiinnostuksen aikaa. Uuteen kukoistukseen elämäkertatutkimus nousi 1970-luvulla ja tätä on jatkunut nykypäiviin asti. (Hirvonen 2003, 33; Honkonen 1995, 169; Huotelin 1992, 14–15; Huotelin 1996, 13–14; Syrjälä 2001, 205, ks. lisäksi Bertaux & Kohl 1984; 216–218.) Monet tutkijat neuvovat, ettei ole yhtä ja oikeaa tapaa

soveltaa elämäkertamenetelmää, vaan jokainen tapaus pitäisi harkita erikseen. Näin ollen tämä tutkimus olisi varmasti voitu tehdä eri lähestymistavoin, mutta silloin myös tavoitellun tiedon luonne ja tutkimuskysymyksetkin olisivat olleet erilaisia.

Englanninkielisessä elämäkertakirjallisuudessa puhutaan usein rinnakkain ja päällekkäin käsitteillä *life history* ja *life story*. Suomen kieleen nämä käsitteet kääntyvät huonosti. *Life history* voidaan nähdä rajallisempänä historiallisena kertomuksena jostain tietystä tapahtumasta tai yhteisöstä. Sen sijaan *life story* voidaan suomentaa elämäkertomukseksi. Se syntyy vapaamuotoisesti haastattelutilanteessa. Haastateltavalla on vapaus kertoa oma tarina sellaisena kuin hän sen muistaa tai sellaisena kuin hän haluaa muiden sen kuulevan. (Atkinson 2002, 125–126; Huotelin 1992, 17–18.) Denzin lisää käsitteiden eroiksi vielä sen että *life history* voidaan nähdä enemmän tosiasiallisena, kun taas *life story* osittain myös fiktiivisenä, henkilön omana kertomuksena elämästään (Denzin 1989, 48). Tutkimuksessani on tärkeää löytää juuri *life storeja* eli elämäkertomuksia yksilöiden ammatillisista urista.

Puhun tutkimuksessani narratiivis-elämäkerrallisesta tutkimusotteesta, jota käytän metodisena viitekehyksenä. Ominaista tutkimusotteelle on kokonaisvaltaisuus ja intensiivinen vuorovaikutus, joka liittyy haastateltavien henkilöiden elämää kuvaaviin kertomuksiin. Tutkimusotteen taustat ovat postmodernin ajattelun mukaisesti tietoteoreettisesti konstruktivismissa ja tieteenfilosofisesti relativismissa. Olennaisinta on ymmärtää tutkittavan näkökulma ja hänen subjektiivinen totuutensa. (Hirvonen 2003, 35.) Sen sijaan Honkonen (1995) on tarkoituksenmukaisesti ottanut tutkimuksessaan väljemmän ilmaisen kuvaamalla sitä elämäkerralliseksi lähestymistavaksi. Pohjimmainen ajatus on kertomusten pohjalta ymmärtää haastateltavan elämää valintojen tuloksena. Siihen sisällytetään ainoastaan ne tapahtumat, jotka sillä hetkellä halutaan lukijan tietävän. Ne ovat eräänlaisia ”struktoroituja minäkuvia” jotka muuttuvat uusien tapahtumien myötä. (Honkonen 1995, 167, 182.) Kelchtermans puhuu rinnakkain elämäkerrallisesta näkökulmasta ja narratiivisesta tutkimuksesta. Elämäkerrallinen näkökulma keskittyy merkitysten, narratiivinen puolestaan totuuden löytämiseen. Elämäkerrallinen tutkimusnäkökulma on narratiivista ja konstruktivistista, koska tarinoiden avulla

rakennetaan elämäntarinaa. Sen lisäksi elämänkerrallinen tutkimus on kontekstuaalista, koska kaikki tapahtumat sijoittuvat aina johonkin kulttuuriin. (Kelchtermans 1993, 443–444.)

Elämäkertatutkimustutkimuksia voidaan kritisoida yleistettävyyden puutteesta. Tämä on varmasti totta. Narratiivinen tutkimushan tuo usein esiin vain subjektiivisia mikrotason kertomuksia, jotka kuvaavat vain kyseisiä tapauksia ja kyseistä aikaa. Postmoderni ajatteluhan katsoo, että suuret kertomukset korvataan pienemmillä kertomuksilla, jolloin aiemmin vaiennetut äänet pääsevät kuuluville. (Hirvonen 2003, 36–37.) Autenttisuutta ja yleistettävyyttä vähentäviä tekijöitä ovat myös haastattelijan ja haastateltavan vuorovaikutus, kertomisen motiivit, muisti, esitystilanne ja kertomuksen persoonallinen jäsennys. Näistä muisti on elämänkerrallisen tuottamisen olennainen edellytys. Sen sijaan on täysin eri asia, miten se vastaa todellisuutta. Kollektiivinen muisti viittaa siihen, että asiaa ei välttämättä ole itse koettu, mutta se on muokkaantunut ja muodostunut ikään kuin omaksi vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Myöskään perinteiset tutkimuksen kriteerit eivät sovi elämäkertatutkimukseen vaan sen laatukriteereiksi on määritelty muun muassa vastaavuus, autenttisuus, uskottavuus, jatkuvuus, lähestyttävyyys ja todellisuuden tuntuisuus. Tämä kaikki edellyttää tutkijalta tutkimusprosessin vaiheiden kuvausta ja analyysin tekoa laaja-alaisesti. (Huotelin 1996, 16–21.)

Eettisyys elämäkertatutkimuksessa liittyy sekä tiedon hankintaa että sen käyttöä koskeviin kysymyksiin. Elämäkertatutkimuksen eettiseksi peruseriaatteiksi Huotelin on listannut luottamuksellisuuden, avoimuuden, lojaalisuuden ja molemminpuolisuuden. Kaikissa edellä mainituissa on kyse molemminpuolisuudesta eli siitä, millaista vuorovaikutusta tutkijan ja tutkittavan välillä on. Tutkijan velvollisuus on suojella haastateltavien yksityisyyttä, mutta toisaalta hänen on kuvattava asiat mahdollisimman totuudenmukaisesti. (Huotelin 1996, 36–38.) Juuri tämä molemminpuolisuus on seikka, joka tutkijan on ymmärrettävä. Aluksi tutkija ”antaa äänen” tutkittavalle. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tulkinnassa ja esityksessä tutkijalla ei olisi aina viimeinen ääni. (Hänninen 1999, 34.)

6.3 Aineiston hankinta

Graduni toimeksiantajana toimii Akavan Erityisalojen (AE) suurin jäsenjärjestö Specia – Asiantuntijat ja ylemmät toimihenkilöt ry. Sen jäsenet ovat usein liike-elämän, hallinnon ja järjestöjen palveluksessa erilaisissa asiantuntija-, esimies- ja johtotehtävissä. Specian jäsenistä yhteensä noin 80% on kasvatustieteilijöitä tai humanisteja koulutukseltaan. Tästä syystä haastateltavani ovat joko humanisteja tai kasvatustieteilijöitä.

Graduilmoitukseni (liite 1) julkaistiin ensin Specian ja AE:n jäsenlehdessä. Kohderyhmäksi määrittelin kasvatustieteilijät, jotka ovat tulleet irtisanotuiksi kahden viime vuoden aikana. Valitsin kasvatustieteilijät siksi, että narratiivisen haastattelun yhteydessä on hyvä, jos haastattelija tuntee haastateltavien kenttää ja kentällä käytettävää terminologiaa. Tämä ilmoitus julkaistiin helmikuussa 2005 AE:n jäsenlehdessä, jonka painos on noin 14 000 kpl ja myös AE:n & Specian www-sivuilla uutispalstassa. En saanut tällä keinolla riittävästi vapaaehtoisia. Päätin siksi laajentaa kohderyhmää myös humanisteihin. Laajensin myös irtisanomisten aikaperspektiiviä kymmeneen viime vuoteen ja tutkimuksen näkökulmaksi määrittelin ammatillisen uran. Kyseinen ilmoitus (liite 2) oli Specian jäsenlehdessä, joka menee noin 4000 jäsenelle kotiin toimitettuna. Sain myös saman ilmoituksen Henry:n, Henkilöstöjohdon ryhmän helmikuun kuukausikirjeeseen.

Aloin saada myös yhteydenottoja ihmisiltä, jotka eivät suoranaisesti olleet tulleet irtisanotuksi. Heidän tarinoihinsa liittyivät koeajan purku, ulkoistaminen tai kultainen kädenpuristus. Kaikkia edellä mainittuja tapauksia yhdisti kuitenkin työntekijään kohdistuva ei-vapaaehtoinen työpaikan menetys ja sitä kautta ammatillinen muutos. Näin käsitteellistin termin irtisanominen kattamaan myös kaikki edellä mainitut ei-vapaaehtoiset työstä luopumiset.

Haastattelin yhteensä kymmenen henkilöä, joista viisi on koulutukseltaan humanistia ja viisi kasvatustieteilijää. Haastattelut kestivät tunnista puoleentoista ja tapahtuivat haastateltavien valitsemissa paikoissa. Tärkeää oli, että haastateltavat saivat puhua arkaluontoisesta asiasta sopivassa, turvallisessa ja rauhallisessa ympäristössä.

Melkein kaikki haastattelut tapahtuivat Helsingin seudulla, vaikka kyseiset ihmiset asuivatkin eri puolella Suomea.

6.3.1 Aktiivahaastattelu aineiston keruumenetelmänä

Holstein ja Gubrium ovat kehittäneet aktiivahaastattelu-nimisen (active interview) haastattelumetodin. Heidän mielestään kaikki haastattelutavat eivät suinkaan ole aktiivisia, vuorovaikutteisia tai merkityksiä rakentavia, vaan usein vain tiedon keräämistä haastateltavilta. He eivät näe aktiivahaastattelua sinällään uutena omalaatuisena tutkimusentekovälineenä, vaan ennemminkin lähestymistapana ja implisiittisenä teoriana, joka nojaa sosiaaliseen konstruktivismiin. Aktiivahaastattelun lähestymistavassa on vaikutteita etnometodologiasta, konstruktivismista, poststrukturalismista, postmodernismista ja naistutkimuksesta. (Holstein & Gubrium 1995, 4–5.)

Haastattelu nähdään laadullisessa tutkimuksessa nykyään tyypillisenä aineistonkeruumenetelmänä, elämehän haastattelu yhteiskunnassa. Gubrium ja Holsteinin mukaan haastatteleminen tehdyt tutkimukset, joissa selvitetään tavallisten ihmisten mielipiteitä, ovat suhteellisen uusi ilmiö. Vielä 1900-luvun alussa arvostettiin enemmän viisautta, ikääntyneisyyttä ja arvoasemaa. Tästä syystä tavallisen ihmisen haastatteluja ei nähty tarpeellisena. (Gubrium & Holstein 2003, 22.) Sen sijaan demokraattisessa, modernissa yhteiskunnassa ajatellaan yleisen mielipiteen koostuvan kaikkien kansalaisten yhteisestä mielipiteestä. Olemme kaikki autenttisia, ainutkertaisia ihmisiä, joiden kokemuksellisuus ja kärsimykset koetaan tutkimisen arvoisiksi. Haastatteluun voi myös liittää tunnustamisen käsitteen. Tieteistä on tullut uskonnon ohella viranomainen, jolle voidaan haastattelun keinoin tunnustaa asioita. Kertomalla arkaluontoisia asioita itsestään, luottamuksella, haastateltava tuntee tekevänsä usein jotain, joka auttaa muita kärsineitä ja väärinkohdeltuja ihmisiä. Haastattelu on siis myös tunnustuksellinen itsereflektion väline ja aidon minuuden esiintuomisen väline. (Saastamoinen 2003, 2–5, 14–17.) Tutkimukseni aihe on sen luonteinen, että osalle haastateltavistani motiivi on voinut myös olla tunnustaminen ja asioihin vaikuttaminen.

Saastamoinen (2003) korostaa refleksiivisyyden merkitystä haastattelutilanteessa. Kyseessä on näkemys, jonka mukaan tutkijan emootiot ja kannanotot pitää saada näkyviin tutkimuksen arvioijalle. Refleksiivisyys korostaa myös sitä, että tutkija tiedostaa oman paikkansa ja merkityksensä haastattelutilanteessa. Haastateltava voi jättää esimerkiksi vastaamatta tutkijalle ja osoittaa sillä vastarintaa. On myös muistettava, että haastattelututkimus on aina yhteydessä valtaan. Usein haastattelija edustaa institutionaalista valtaa koulutuksensa tai asemansa kautta. (Saastamoinen 2003, 18–21.) Tutkimuksessani olen pyrkinyt aktiivihaastattelun keinoin saamaan haastattelutilanteesta dialogisemman ja tasa-arvoisemman. Myöskään oma asemani kasvatustieteen kandidaattina ei ole haastateltaville autoritaarinen, sillä he ovat kaikki koulutukseltaan vähintään maistereita.

Miten aktiivisuus ja sosiaalinen konstruktivismi näkyvät haastattelussa? Haastateltava ja haastattelija nähdään aktiivisina toimijoina, jotka yhdessä muodostavat keskusteluissaan merkityksiä. Tärkeää on saada aikaiseksi vuoropuhelu ja sitä kautta uusia rakennettuja merkityksiä ja ymmärtää miten näihin päädyttiin. Haastattelija luonnollisesti ohjaa tilannetta kysymällä kysymyksiä, mutta tärkein tavoite on kuitenkin yrittää ylläpitää haastateltavan kertomuksellisuutta joka vaiheessa. Haastateltava on se, joka loppujen lopuksi päättää, mitkä etukäteen valmistelluista kysymyksistä ovat olennaisia kussakin tapauksessa. Haastattelijan on mukauduttava tilanteeseen mahdollisilla jatkokysymyksillä ja pyrittävä antamaan haastateltavalle uusia näkökulmia pohdittavaksi. (Holstein & Gubrium 1995, 4, 76.)

Kuinka etenin tutkimuksessani aktiivihaastattelun menetelmin? Pyrin jo haastattelukutsussa Holstein ja Gubrium ohjeiden mukaisesti ilmaisemaan haastattelun pääaihealueet ja vakuuttamaan haastateltavat tutkimukseni tarpeellisuudesta. Kerroin heille asemani tutkimuksessa, haastatteluni teemat, sen viitekehyksen ja omat motiivini. Haastateltavien valinnassa Holstein ja Gubrium ohjeistavat löytämään ihmisiä, jotka ovat luonnollisia tarinankertojia ja sitä kautta kykeneviä puhumaan luotettavasti niiden ihmisten puolesta, joita he edustavat. (Holstein & Gubrium 1995, 74; ks. myös Bogdan & Taylor 102.) Tähän en tutkimuksessani pyrkinyt enkä pitänyt sitä edes tärkeänä. Tärkeintä oli saada vapaaehtoisia yksilöitä kertomaan subjektiivisia kuvauksia ammattiuristaan. Kysyin

etukäteistietona (liite 3) haastateltaviltani puhelimitse tai sähköpostitse muutaman taustakysymyksen heidän ammatillisista uristaan sekä heidän yhteystietonsa. Saamiani ennakkotietoja hyödynsin valmistautuessani varsinaisiin haastattelutilanteisiin. Taustatietojen avulla olin haastattelijana tietoisempi haastateltavan mahdollisesta kulttuuritaustasta ja siitä, mihin haastattelun aiheet sijoittuvat.

Aloitin haastattelutilanteet kertomalla itsestäni, tutkimuksen tavoitteista ja narratiivisesta menetelmästä. Yllä kuvattujen aktiivihaastattelua ohjaavien keinojen ohella päätin haastattelutilanteessa piirtää samanaikaisesti haastateltavien ammatillista urajanaa (liite 5). Se auttoi minua rakentamaan kokonaiskuvan haastateltavien ammatillisista urista ja näin pystyin keskittymään paremmin aktiiviselle haastattelulle tyypillisiin lisäkysymyksiin. Kyseinen piirros auttoi myös haastateltavia pysymään kronologisessa jatkumossa, jos he välillä hyppivät ajasta ja asiasta toiseen. Tämä piirros auttoi myös litterointivaiheessa minua selvittämään epäselvät ajankohdat ja tapahtumat. Korostin myös haastattelun alussa anonymisyyttä ja sitä, että lähetän jokaista haastateltavaani koskevan analyysin tälle kommentoitavaksi ennen sen julkaisua. Aloituskysymyksenä pyysin haastateltavia kertomaan ammatillisesta urastaan kronologisesti valmistumisesta tähän päivään. Haastattelun etenemistä varten olin tehnyt myös haastattelurungon (liite 4), jota käytin aktiivihaastattelun mukaisesti spontaanisti. Narratiivisen ohjeistuksen mukaan ajattelin haastateltavan olevan tutkimuksen subjekti, joka on vain hyvin rajatussa haastattelusuhteessa minuun eli haastattelijaan. Minun tehtäväni oli toimia tarinan kuuntelijana, kontrolloida haastattelun kulkua ja kysyä tutkimuskysymyksiä normaalia haastattelutilannetta ohjaavien sääntöjen mukaisesti. (Mishler 1986b, 245.) Minun on ymmärrettävä, että haastattelu on yhteistuotos siitä mitä ja miten haastateltava ja haastattelijat puhuvat keskenään. Vastaukset riippuvat pitkälti siitä, miten kysymykset on kysytty ja kuka kysymykset kysyy. (Mishler 1986a, 4.) Jo heti haastattelun alusta asti pystyin näkemään, kuinka valmistautunut haastateltava oli. Monet olivat etukäteen valmistautuneet esimerkiksi lukemalla ansioluetteloaan, kun toiset tulivat tilanteeseen vähemmällä valmistautumisella. Tämä näkyi tapahtumien ja päivämäärien tarkkoina ilmaisuina tai toisaalta epämääräisenä ääneen muistelemisena. Haastateltavat vaihtelivat paljon myös kerrontakyvyiltään. Tämä

näkyi siinä, että joitakin autoin enemmän kerronnassa eteenpäin, kun taas toiset hoitivat sen hyvin itsenäisesti. Haastateltavat yllättivät minut monesti kertomalla avoimesti esimerkiksi sairauksistaan ja aroista elämäntilanteistaan, jotka tosin liittyivät luonnollisena osana heidän ammatilliseen uraansa. Haastattelun lopun pyrin tekemään rauhallisesti, jotta mahdollisille täydennyksille jäisi tilaa. En myöskään halunnut jättää arkaluontoisista asioita puhunutta haastateltavaa ikään kuin heitteille, vaan usein sammutin äänityksen ja keskustelimme muista asioista ennen lopettamista.

7 Aineiston analyysin vaiheet

7.1 Aineiston valmistaminen analyysia varten

7.1.1 Litterointi

Aloitin aineiston työstämisen analyysia varten litteroimalla kaikki kymmenen haastattelua. Narratiiviselle haastattelulle oleellisinta ovat kertomukset, ja siksi jätin litteroidun tekstin sanatasolle. Litteroin puheen lisäksi ainoastaan erityisen pitkät tauot (...), epäselvyydet (epäselvää) ja naurun (naurua). Kaiken kaikkiaan aineistoa kertyi yhteensä 117 sivua (12 pt, riviväli 1).

Se oli 2000 tai 2001 kun mä siel aloitin(...) Niin tota. Niin se oli. Se oli siis se et kun oli ensinnäkin kun tarjottiin kokopäivätyötä niin kun se että kun olet nyt opiskellut jotain kieliä ja osaat englantia niin mä ajattelin että hei jos joku tarjoo humanistille kokopäivätyötä ja vakituista et juokse. (naurua). Et se oli niinku semmonen, et siihen aikaan laitoin joka paikkaan hakemukset. se oli vaan että ajattelin et kaikkee pitää kokeilla paitsi kansantanssia.

Oliks sun ajatus tehdä gradu ja sit lähtee sit ihan oikeesti työelämään? Vai oliks sulla vielä

Mä tein graduu viel silloin. Et mä tein sitä viel sillion. itse asiassa sain valmiiks sen silloin kun olin tuolla töissä. Siihen graduun liittyy kauheesti kaikkee ongelmiakin. kun me tehtiin sitä yhdessä kaverin kanssa. jossain vaiheessa meillä oli välit poikki ja professorin kanssa välit poikki ja se oli kaikenkaikkiaan. älä tee gradua kenenkään kanssa (naurua)

Kuvio 4: Litteroinnin ensimmäinen vaihe – Esimerkki aineiston litteroinnista

7.1.2 Havaintoyksiköiden muodostaminen

Litteroinnin jälkeen jaottelin tekstin havaintoyksiköiksi kolmen eri sisältö- ja vuorovaikutustyyppin perusteella. Ensimmäisenä erottelin tekstistä kertomusjaksot (K). Nämä jaksot olivat ydinkertomuksia, joissa haastattelija kuuntelee ja haastateltava kertoo kertomustaan. Jos löysin kertomusjakson sisältä useita kertomuksia, joilla oli

eri kohde, jaoin ne omiksi kertomusjaksoikseen. Havaintoyksiköksi tuli näin samasta kohteesta kerrottu kertomuksellinen teemakokonaisuus. Tämän jälkeen erottelin tekstistä kysyjä-vastaja jaksot (KV). Jos haastateltavan kysymykseen annettu vastaus jatkui pitkänä tarinana, erotin myös sen omaksi vastauksen jälkeiseksi kertomusjaksokseen. Tekstiin jäivät näin ollen metapuhejaksot (M), jotka sisälsivät pääosin haastattelutilanteeseen, sen kulkuun tai sisältöön liittyviä lauseita. Myös sananvaihdot ja tarkennuskysymykset luokittelin metapuhejaksoiksi.

Luokittelun jälkeen siirsin tämän datan Excel-taulukkoon laittaen jokaisen havaintoyksikön omaan soluunsa. Annoin myös samalla jokaiselle havaintoyksikölle järjestysnumeron perustuen siihen, missä vaiheessa haastattelua kyseinen havaintoyksikkö on sanottu. Tämä voi auttaa lukijaa seuraamaan haastattelutilanteen kerronnan alkuperäistä kulkua. Tämän jälkeen lisäsin saman taulukon toiseen soluun tiedon siitä, minkä tyyppinen havaintoyksikkö oli (K, KV, M). Kolmanteen soluun lisäsin järjestysnumeron perustuen siihen, kuinka mones kyseisen havaintoyksikön edustaja on kyseessä. Näin sain tietooni kaikkien havaintoyksikköjen määrän.

18	KV	5	<i>Se oli varmaan jotain?</i>
19	KV	6	<i>Se oli 2000 tai 2001 kun mä siel aloitin.(...) Niin tota. Niin se oli.</i>
20	K	6	Se oli siis se et kun oli ensinnäkin kun tarjottiin kokopäivätyötä niin kun se että kun olet nyt opiskellut jotain kieliä ja osaat englantia niin mä ajattelin että hei jos joku tarjoo humanistille kokopäivätyötä ja vakituista et "juokse". (nauraa). Et se oli niinku semmonen, et siihen aikaan laitoin joka paikkaan hakemukset. se oli vaan että ajattelin et kaikkee pitää kokeilla paitsi kansantanssia.
21	KV	7	<i>Oliks sun ajatus tehdä gradu ja sit lähtee sit ihan oikeesti työelämään? Vai oliks sulla vielä</i>
22	KV	8	Mä tein graduu viel silloin. Et mä tein sitä viel silloin. itse asiassa sain valmiiks sen silloin kun olin tuolla töissä.
23	K	7	Siihen graduun liittyy kauheesti kaikkee ongelmiakin. kun me tehtiin sitä yhdessä kaverin kanssa. jossain vaiheessa meillä oli välit poikki ja professorin kanssa välit poikki ja se oli kaikenkaikkiaan. älä tee gradua kenenkään kanssa (nauraa)
24	M	9	<i>Meil ei jopa saakkaan tehdä</i>
25	K	8	Joo, joo. kun se oli että meidän piti haastatella siihen 60 ihmistä tai siis ei nyt pitänyt pitänyt mut se nähtiin jo etukäteen että se haastateltavien määrä tulee olemaan valtaisa. et siitä ei ois tullu yhden ihmisen graduna mitään. se oli niin hervoton (epäselvää)

Kuvio 5: Litteroinnin toinen vaihe. Esimerkki litteroidun tekstin koodaamisesta.

Näin sain alkuperäisen litteroidun tekstin jaksotettua analyysia varten. Huomasin, että toisten haastateltavieni kertomusjaksot olivat muutaman lauseen mittaisia, toisten vastaavasti puolen sivun mittaisia. Tätä seikkaa voivat selittää haastateltavien henkilökohtaiset kerronnalliset ominaisuudet sekä tarve päästä puhumaan jostain

erityisen tärkeästä asiasta. Sen sijaan metapuhe ja kysyjä-vastaajajaksot olivat tyypillisesti kaikilla lyhyitä.

7.1.3 Havaintoyksiköiden järjestely kronologiseen kohteen mukaiseen järjestykseen

Huomasin kertomusjaksojen olevan litteroituna kronologisesti hyvin pirstaleisia ja epäjärjestyksessä. Kertoja saattoi puhua moniin eri kohteisiin liittyvistä kokemuksistaan useissa vaiheissa haastattelua. Tämä data ei näin vielä tällaisenaan palvellet minua, koska tavoitteenani oli löytää yksilön ammatillisen kehityksen syklit ja irtisanomisen sijoittuminen niihin. Seuraavaksi määrittelin haastateltavien alustavat ammatillisen kehityksen pääsyklit. Tein jokaiselle ammattisyklille oman alataulukon olemassa olevaan Excel-tilukseen ja kokosin sinne kyseistä sykliä koskevat kertomusjaksot. Näin samasta kohteesta kerrotut kertomukset olivat samassa alatielostossa. Kertomusjaksot suurimmalla osalla haastateltavia keskittyivät juuri irtisanomisen sykliin, mutta poikkeavuuksiakin löytyy alla olevasta taulukosta.

	Ammatillinen sykli (1.–7.) vs. kertomusjaksojen määrä						
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Siiri	4	25	16				
Sinikka	4	48	17				
Jaana	2	3	9	8	28	9	
Marjo	5	7	13	4	28	7	8
Katriina	9	7	21	21			
Kirsi	15	6	12	11			
Pave	7	2	6	40	20		
Kristiina	27	6	19				
Piika	5	8	7+22	11			
Raija	6	4	8	6	12	11	

Kuvio 6: Haastateltavien kertomusjaksojen määrä sijoitettuna heidän ammatillisiin sykleihinsä. Tummennettu luku kertoo irtisanomissyklin kertomusjaksojen määrän.

7.2 *Aineiston analyysi*

Aloitin aineiston analysoimisen tulkitsemalla jokaisen haastateltavan ammatillisen syklin sisällä olevia havaintoyksiköitä kiteyttäen niiden sisällön olemassa olevaan Excel-taulukon viidenteen soluun. Mishler ohjaakin tutkijaa etsimään kertomuksen olennaisimman asian. Kertoja ei useinkaan sano sitä suoraan, vaan tutkijan vastuulle jää ottaa siitä selvää. (Mishler 1986b, 236.) Näin sain paremman kokonaiskuvan siitä, mitä motiiveja ja tapahtumia kunkin ammatilliseen sykliin ja vaihdostilanteeseen sisältyy. Metapuheen ja kysymys-vastausjaksot toin mukaan tulkintaan implisiittisesti.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoitus oli selvittää, millaisia ammatillisia syklejä ilmeni. Tämän tein kokoamalla narratiivisen kertomuksen käyttäen apuna Bratus ja Lishinin (ks. Kuvio 3) mallia. Käytän analyysissä muutamia mallin termejä joita olen pyrkinyt selventämään, jotta kunkin kertomuksen ymmärrettävyys parantuisi. Puhuessani syklistä tarkoitan henkilön ammatillisen uran osaa, joka koostuu yhdestä kohteesta. Kohde puolestaan kertomuksissani on työpaikka tai muuttunut työn kuva. Aineistossani haastateltavien ammatillisten syklien määrä vaihteli kolmesta seitsemään. Kyseiselle työlle henkilön itse määrittelemät tavoitteet ovat tutkimuksessani tarpeita. Ne ovat voineet olla sisäistä tai ulkoista uraa korostavia tarpeita, esimerkiksi työn kuvan laajentaminen tai raha. Tarpeita täyttääkseen yksilön tekemät aktiviteetit muodostavat toiminnan. Toiminta koostuu monenlaisista osatoiminnoista. Jos tarpeet ja toiminta ovat tasapainossa, muodostuu työlle motiivi. Nämä tarpeet ja toiminta muuttuvat koko ajan työn kuluessa. Sen sijaan jos tarpeet ja toiminta eivät ole tasapainossa, ilmenee se toimintahäiriönä. Toimintahäiriöiksi kutsun erilaisia työhön liittyviä ongelmia ja epävarmuustekijöitä kuten esimerkiksi huono esimissuhde tai uramahdollisuuksien rajoittuneisuus. Ne myös vaihtelevat yksilöittäin ja tilanteittain.

Toinen tutkimuskysymyksen oli määrittää, millaisessa ammatillisen toiminnan kehityksen vaiheessa irtisanotut olivat irtisanomishetkellä. Käytin siinä myös edellä mainittua mallia (ks. Kuvio 3). Se jakaantuu neljään eri vaiheeseen, joista ensimmäinen ja neljäs kuvaavat samaa uuden toiminnan muodostumisvaihetta, jolloin etsitään uusia kohteita. Mallin toisessa vaiheessa valinta on tehty ja motiivi uuden

työn tekemiseen on syntynyt. Sen jälkeisen mallin kolmosvaiheen olen jakanut analyysissäni kahteen alavaiheeseen (3a ja 3b). Näistä ensimmäisessä vaiheessa työn toiminta ja tarpeet luovat uusia mielekkäitä toimintoja ja tilanne on tyydyttävä. Vaiheessa 3b puolestaan toimintahäiriöt katkovat tämän tarpeiden ja toiminnan ketjun ja toimintahäiriöitä alkaa ilmetä. Pyrkimykseni oli määrittää tämän mallin avulla irtisanomishetken tarkempi toiminnan vaihe.

Kolmatta tutkimuskysymystäni varten tutkin poikittaissuuntaisesti sitä, miten irtisanominen on vaikuttanut ammatilliseen uraan ja identiteettiin. Pyrin löytämään yhteneväisyyksiä tai eriävyyksiä haastateltavien ammatillisten syklien subjektiivisesta kulusta. Käytin analyysin apuna myös Levinsonin elämänvaihemallia tuomaan esiin mahdollisia elämän siirtymävaiheita ja identiteetti muutoksia.

8 Tulokset

8.1 Millaisia ammatillisia syklejä ilmeni?

8.1.1 Irtisanominen uuden alkuna

Siirin ammatillinen ura koostuu tähän mennessä kolmesta eri syklisestä. Hän opiskeli kieliä, mutta ei vielä opiskeluaikanaan tiennyt mitä hänestä tulisi ”isona”. Hän koki, että liian monet aiheet kiinnostavat, eikä siksi osannut tehdä päätöksiä. Opettajan työstä muodostui hänen ensimmäinen ammatillinen syklinsä. Valintaan vaikutti paikkakunnan mieluinen sijainti ja opettajan työ, jota hän ei aikaisemmin ollut kokeillut. Työn sisältö olikin sitten opettamisen sijaan suurimmalta osin kurinpitoa. Siiri turhautui työn sisältöön ja tarpeet eivät enää muutaman kuukauden päästä kohdanneet. Hän hoiti määräaikaisen työn loppuun ja tiesi, ettei tämä ole hänen tulevaisuutensa.

Opettajan työtä seuranneen pienen työttömyysjakson aikana Siiri oli päättänyt seuraavaksi kohteekseen teknisen kirjoittajan työn. Tästä työstä hän oli jo aiemminkin haaveillut, mutta nyt hän päätti varmistaa pääsyn kyseiseen työhön käymällä teknisen kirjoittajan ammattiin valmistavan kurssin. Kurssin loppuvaiheessa hän pääsi työharjoitteluun erääseen yritykseen ja teknisen kirjoittajan työstä tuli hänen toinen

ammattillinen syklinsä. Siiri oli todella motivoitunut uudessa työssään. Harjoittelun jälkeen hänet vakinaistettiin ja hän koki saavansa vähitellen mielenkiintoisia, itsenäisiä projekteja. Hän kirjoitti erilaisia käyttöoppaita, kehitti prosesseja, arvioi työkaluja ja koki oppivansa paljon. Jokaisen mielenkiintoisen projektin jälkeen Siiri kuitenkin kyllästyi ja alkoi aina miettiä uusia kohteita. Hän teki kuitenkin päätöksen, että hänen on opittava kestämiään rutiineja, eikä jatkuva uuteen työhön siirtyminen ole oikea vaihtoehto. Hän oli myös saanut työpaikalla palautetta huolimattomuudesta sekä puutteellisesta kyvystä ottaa toiset huomioon ja ymmärtää sosiaalisia sääntöjä. Hän tajusi, ettei ole samanlainen kuin muut, mutta syytä siihen hän ei tiennyt.

”Sit siinä samalla mulla oli oikeestaan pitkään sellanen kaks–kolme vuotta jonkinlainen kriisi itteni kanss, kun mä en oikeen tienny mikä mä oon. Tavallaan et tuntu että sellaset pikkuasiat, yksinkertaiset asiat ei suju. Mut et sit hirveen hyvin oppii kaikkee uutta ja tällasta. Ymmärtää tollasia teknisiäkin asioita hyvin. Mikä mättää?” (Siiri /29 K 13)

Vastauksena tähän tietämättömyyteen tuli ADHD-diagnoosi, jonka hän oli jo itse aavistanutkin. Tämän jälkeen Siiri pystyi lääkityksen avulla keskittymään myös rutiininomaisiin töihin ja itseluottamus alkoi pikkuhiljaa palata. Tähän ajanjaksoon sijoittuu myös Levinsonin mallin mukainen kolmenkymmenen ikävuoden siirtymäkausi, joka todennäköisesti vahvisti Siirin elämän uusia suuntaviivoja. Teknisen kirjoittajan työ ei enää riittänyt, vaan hän alkoi haaveilla jo uusista töistä. Juuri tällöin yrityksessä aloitettiin YT-neuvottelut.

”[] Se[YT-infotilaisuus] oli se missä mä rupesin miettimään. Se oli jännä juttu. Se pisti mun aivot toimimaan ihan täysillä. Siinä, sen tilaisuuden aikana mä hahmotin nää kaikki mun omat mahdollisuudet. Se oli aika mielenkiintoinen juttu. Se oli tavallaan (...) Se potkas mut liikkeelle. Mä olen kiitollinen et se tapahtui, koska mä luulen että mä olisin muuten vielä siellä, kyllästyneenä hommaani (naurua).” (Siiri/ 80 K 39)

Nopeutetun YT-kierroksen aikana Siiri oli varma, että hänet tulnaisiin irtisanomaan erityispiirteidensä takia. Näin kävikin. Bratus ja Lishinin mallin mukaan Siiri oli tuolloin jo mallin mukaisessa neljännessä vaiheessa. Yritys tarjosi taloudellisen paketin ja outplacement-palvelun irtisanotuille, joten tyhjän päälle Siiriä ei jätetty. Kaiken kaikkiaan Siiri koki, että tämä on hänelle uuden alku. Ehkä ainoa asia, mikä Siiriä jäi mietityttämään irtisanomisessa oli todellisen ja rehellisen syyn kuuleminen työnantajalta. Sitä hän ei koskaan saanut tietoonsa.

Nyt Siirillä on menossa kolmannen syklin alkuvaihe. Outplacement-palvelun avulla hän on saanut työnhakuunsa realistisen pohjan ja vahvistusta omille ajatuksilleen unelmatyöstä.

8.1.2 *Irtisanominen aiheutti hetkellisen kohteiden häviämisen*

Sinikan tähänastinen ammattiura muodostaa kolme ammatillista sykliä. Ensimmäisen syklin työn kohteena olivat opintoja vastaavat työt kääntäjänä ja asioimistulkkaajana. Pääasiallinen motiivi näiden töiden tekemiseen oli opiskelujen rahoittaminen. Näin ollen tarve ja toiminta eivät luoneet riittävästi uusia tarpeita mielenkiinnon ylläpitämiseen työssä. Motiiviksi muodostui pelkkä raha. Ammatillisen uran kannalta työ kuitenkin oli merkittävä kokemus, sillä Sinikka pystyi sen avulla sulkemaan nämä uravaihtoehdot pois itselleen epäkiinnostavina.

Toisen ammatillisen syklin ja Sinikan pisimmän työkokemuksen kohteena oli teknisen kirjoittajan työ. Tämä sykli oli usean vuoden mittainen ja koostui monesta erillisestä tarpeiden ja toiminnan muutoksesta alkaen uuden työn opettelusta ja päätyen sairastumisen ja irtisanomisen kautta omaehtoiseen irtisanoutumiseen. Olen käsitellyt kuitenkin nämä kaikki yhtenä syklinä, koska työn kohde on pysynyt koko ajan samana. Tämän syklin aloitti Sinikan opiskeluaikanaan näkemä ilmoitus teknisen kirjoittajan työstä. Hänellä oli sisäinen tarve opiskelujen myötä ”alkaa joksikin”. Myös ulkoiset tekijät, kuten muuttaminen takaisin kotipaikkakunnalle kannustivat työn aloittamiseen.

”Se oli sii se et kun ensinnäkin tarjottiin kokopäivätyötä, niin kun se että kun olet nyt opiskellut jotain kieliä ja osaat englantia, niin mä ajattelin että hei jos joku tarjoo humanistille kokopäivätyötä ja vakituista et juokse. (naurua). Et se oli semmonen, et siihen aikaan laitoin joka paikkaan hakemukset.” (Sinikka/20 K 6)

Työnkuva alkoi selvitä päivä päivältä. Se oli teknisten käyttöoppaiden kirjoittamista projektiluonteisesti yksin koneen ääressä. Sinikalla oli vahva itseluottamus kykyihinsä, joten uudet haasteet veivät Sinikan mukanaan. Hän koki tekevänsä hyvää työtä ja sai siitä myös ansaittua kiitosta. Heti alusta lähtien työlle oli ominaista kiire ja kaotisuus, joka ei poistunut edes ajan kuluessa. Opiskelujen myötä tulleet mielikuvat kääntäjän töistä olivat toisenlaiset kuin teknisen kirjoittajan työn

todellisuus. Ristiriitoja tarpeiden ja toiminnan kanssa alkoi pikkuhiljaa ilmetä. Osa ristiriidoista johtui lähestyvän 30 ikävuoden siirtymävaiheen vuoksi. Osa puolestaan aiheutui kun työn toiminta ei enää täyttänytkaan Sinikan sille asettamia tarpeita alkukuukausien jälkeen. Motivaatio työhön alkoi vähetä ja siitä alkoi tulla vain tapa ansaita rahaa. Suurin ristiriidan aiheuttaja Sinikan tarpeiden ja tehtyjen aktiviteettien välillä oli edelleen jatkuva kiire. Tämän ristiriitaisen kohteeseen liittyvän tarve-toimintaketjun katkaisivat terveydelliset ongelmat – burn out. Työhön Sinikka palasi levätyään muutaman kuukauden ja koki olevansa jälleen valmis siihen. Silloin alkoivat kuitenkin täytenä yllätyksenä yrityksessä YT-neuvottelut. Tilannetta edelsivät normaalit työkiireet, eikä yritys ollut antanut työntekijöilleen minkäänlaista varoitusta asiasta. Sinikka tuli irtisanotuksi vaiheessa, jossa hän toivuttuaan sairaudesta oli pyrkinyt rakentamaan itselleen kohteeseen liittyviä uusia tarpeita ja toimintoja, jotta jaksaisi jatkaa jälleen työssään. Erityisesti häntä jäi askarruttamaan vielä pitkäksi aikaa se, miksi yritys valitsi juuri hänet.

”Mä tiedän mitä mä teen ja et mä oon, mut mä oon hyvä mun työssäni. Mut tietenkkin se kun mä olin ollu masentunut jne et mä en ollu pystynyt tekemään sitä työtäni niin hyvin niin ku muut. Mä oon (...) Se vieläkin kalvaa mielessä se että jollain tapaa, et mä oo aivan varma siitä, että ne katto sitä et toi on ollu niin paljon sairaana ja tosta ei tuu enää työntekijää. Heitetään se pois. Mut milläs sä sen todistat?” (Sinikka/ 52 K 20)

Irtisanomisen seurauksena myös usko omaan osaamiseen horjui. Yrityshän antoi ensin ymmärtää hänen olevan hyvä työntekijä, mutta irtisanomisella viestikin, ettei Sinikka enää ole hyödyllinen yritykselle. Näitä kotona miettiessään hän sai yllätyksekseen yritykseltä puhelinsoiton muutaman kuukauden päästä ja häntä pyydettiin palaamaan, tosin määräaikaiseen toimeen. Hän päätti ottaa työn vastaan, vain koska se houkutti taloudellisesti. Muutaman kuukauden jälkeen kävi kuitenkin selväksi, että oli tullut tehtyä virhe. Hän alkoi tuntea samoin kuin ennen sairastumistaan. Mallin mukaan tässä vaiheessa ei enää mikään tarve eikä toiminta kohdannut kyseisessä työssä. Oli helppo tehdä päätös ja lähteä itse pois. Näin irtisanomiseen pysähtynyt keskeneräinen toinen sykli tuli käytyä loppuun.

Nykyistä, kolmannen syklin mukaista vaihettaan Sinikka kuvaa ”vähän niin kuin seisovaksi oloksi”, mutta toisaalta myös termeillä ”villi ja vapaa”. Hän on vähitellen alkanut löytää uusia työn kohteita, kuten esimerkiksi puutarhuri, käsityöläinen, uusi

teknisen kirjoittajan työ tai kotiäiti. Samaan ajankohtaan liittyy myös uusien elämänarvojen ja identiteetin etsimistä.

8.1.3 *Irtisanomisen myötä yrittäjäksi*

Jaanan ura muodostuu kuudesta ammattisyklistä. Ensimmäinen kohde oli toimia teknisenä kirjoittajana. Työ itsessään ei motivoinut Jaanaa, vaan häntä motivoi mahdollinen sisäänpääsy kyseiseen yritykseen. Jaana ei kokenut työtään riittävän haastavaksi ja hän ei pitänyt sen epäsäännöllisestä kuormittavuudesta. Näin ollen monikaan Jaanan työlle asettamista tarpeista ei täytynyt pitkäksi aikaa ja hän hankki saman yrityksen sisältä seuraavan kohteen.

Toisena kohteena oli toimiminen ohjelmistotukena. Suurimpana motivaationa tämän kohteen valitsemisessa oli pois pääsy edellisestä, teknisen kirjoittajan työstä. Näin ollen oli alusta alkaen selvää, että tarpeet ja toiminta eivät kohdanneet tässäkään työssä. Työn kuva oli toimia asiakasrajapinnassa ja juuri asiakkaat aiheuttivat Jaanalle suurimmat ongelmat. Lisäksi Jaana koki, ettei pääse käyttämään osaamistaan. Näin hän olikin valmis etsimään taas seuraavaa kohdetta.

Jo ensimmäisestä ammattisyklistä alkaen Jaanalla oli tarve päästä kouluttamaan henkilöstöä, mutta tähän hän ei vielä kahden ensimmäisen syklin aikana päässyt. Kolmannen syklin kohteena oli toimia rekrytoijana henkilöstöhallinnossa. Jaana koki vihdoinkin, että pääsee lähemmäs varsinaista tarvettaan, kouluttamista. Pääasiassa hän kuitenkin haastatteli, testasi ja rekrytoi henkilöstöä psykologien avustuksella. Työ oli kiireistä, koska yritys kasvoi ja rekrytointipaineet olivat suuret. Jaana oppi työn nopeasti ja huomasi sen alkavan kyllästyttää. Lisäksi hän koki joutuvansa olemaan työssään epäeettinen ja koki ympäristössään syrjintää itseään kohtaan. Hän päätti hankkia itselleen taas uuden kohteen.

Jaana pääsikin henkilöstönkehittäjäksi ja oli hyvin motivoitunut. Nyt hän oli vihdoinkin lähempänä kouluttajan työtä kohteena. Vaikeudet esimiehen kanssa alkoivat kuitenkin jälleen hyvin nopeasti. Esimies oli Jaanan mielestä epäpätevä ja sai toiminnallaan tiimin sisäiset suhteet sekaisin. Esimies vaihtui useampaan kertaan,

mutta asiat eivät silti ottaneet onnistuakseen. Jaanan tarve päästä kouluttamaan ei edelleenkään toteutunut. Oli selvää, että suurin osa tarpeista ja toiminnasta tässä työssä ei kohdannut juuri lainkaan. Samoihin aikoihin hän sai työtarjouksen toisesta yrityksestä. Ennen lähtöään Jaana vielä pyrki neuvottelemaan esimiehensä kanssa, tosin tuloksetta.

”Mä olin tosi turhautunut. Mul ei ollut mitään vapautta, ei mitään valtaa tehdä minkäänlaisii päätöksiä. Ja jotenkin tuntu siltä että mitä tahansa tein niin se lytättiin kumoon. Ja kaikki tämä oli niinku vastoin yrityksen arvoja. Ei näin ihmistä kunnioiteta. Niinpä, osittain syy oli epäpätevien esimiesten, osittain koska ne ei tarjonnut mulle mitään uutta ja osittain siksi että koko tilanne oli niin tekopyhä. Sanotaan toista ja sitten tehdään ihan toisin. Niinpä mä sitten lähdin.” (Jaana/ 34 K 19)

Jaana onnistui neuvottelemaan uudessa yrityksessä itselleen työnkuvan, jossa hänen tehtävänä oli käytännössä koulutussuunnittelijan työ, vaikka varsinainen työtitteli olikin toinen. Alkoi Jaanan viides ammatillinen sykli. Hän sai vihdoinkin lupauksen tehdä sitä, mitä omasta mielestään parhaiten osasi. Hän suunnitteli koulutuksia, teki koulutusmateriaaleja, koulutti ja kehitti henkilöstöä. Jaana koki tekevänsä juuri sitä työtä, mitä oli elämässään aina halunnut. Kuitenkin jo vuoden kuluttua yrityksen taloudellinen tilanne ei yhtäkkisesti enää mahdollistanutkaan koulutusten järjestelyä ja suunnittelua samassa mittakaavassa. Jaanan työnkuva muuttui hänen tittelinsä mukaiseksi, eikä muutos ollut mieleinen. Hän joutui luopumaan itselleen tärkeimmästä toiminnasta, kouluttamisesta ja oli siitä syystä valmis riitelemään johdon kanssa. Hän piti tilannettaan äärimäisen nolona ja oli hyvin epämotivoitunut. Jaana alkoi nähdä koko organisaation toisin: epäpätevyyttä ja epäloogisuutta esimiestasolla, johdossa ja kollegoissa.

“ Se [kollega] luuli olevansa jotenkin nero, mitä se ei todellakaan ollut. Oli käynyt jotain kirjekursseja henkilöstöhallinnosta ja niillä se luuli pärjäävänsä. Mä tarjosin sille apua ja sanoin että mä oon tehny aiheesta mun gradun ja monia tutkimuksia aikaisemmissa työpaikoissa, joten tiedän hommasta aika paljon.” (Jaana/ 60 K 40)

Jaanan motivaatio työntekoon hiipui päivä päivältä ja motiivi työlle oli hävinnyt. Yrityksen taloudellista tilannetta ei saatu parannettua, joten aloitettiin YT-neuvottelut. Jaana tunsu kokeneensa vääryyttä joutuessaan YT-uhan alle ja taisteli yritystä vastaan loppuun asti. Lopputuloksena kuitenkin oli Jaanan irtisanominen. Irtisanomisen

ajankohtana Jaanalla ei ollut enää lainkaan toimintaa, joka olisi pitänyt hänet motivoituneena. Ainoa myönteinen asia oli kesäloman ja irtisanomisajan palkka.

Työttömyysjakson aikana Jaana matkusteli ja pohti elämää. Samalla hänelle vahvistui uusi kohde. Hän halusi itsenäiseksi yrittäjäksi kouluttamaan ihmisiä. Hän tiesi osaavansa itse tehdä asiat paljon paremmin, koska oli nähnyt riittävästi epäpäteviä johtajia. Yrityksen alkutaival oli vaikea, mutta vähitellen asiakkaita on myös löytynyt. Tällä hetkellä Jaanalla on vahva usko itsenäiseen yrittäjyyteen, eikä tarvetta toisen palvelukseen menemiselle ole. Kohde on selvä, kunhan asiakkaat vain pitäisivät toiminnan riittävän vilkkaana.

8.1.4 Irtisanominen ammatti-identiteetin uudelleen rakentajana

Marjon ammatillinen ura muodostuu seitsemästä ammatillisesta syklistä. Keskityn analyysissäni tarkastelemaan kolmea viimeistä sykliä tarkemmin. Marjo oli ensiksi valmistumisensa jälkeen puoli vuotta työharjoittelussa ulkomailla. Erityisesti tarpeiden ja toiminnan yhteiselo vahvistivat esiintymistaidon ja itsevarmuuden kasvu. Tämän kokemuksen johdosta Marjolle syntyikin uusi kohde, yrittäjyys. Työn sisältö oli Marjolle tuttua, joten yrittäjyys käynnistyi helposti. Toimintahäiriöitä kuitenkin aiheuttivat Marjon vähäinen kokemus myynnistä ja markkinoinnista. Hän ei ymmärtänyt yrittäjän arkea ja sitä työmäärää, joka olisi pitänyt tehdä uusien toimeksiantojen eteen. Tämän jälkeen Marjon kolmannen ammatillisen syklin aloittikin määräaikaisen projektisuunnittelijan ja kansainvälisen uraohjaajan työ. Toimintahäiriöitä aiheuttivat nyt esimiehen vähäinen tuki ja matkustusmahdollisuuden puuttuminen. Neljännen syklin kohteeksi tuli lyhyt määräaikainen koulutussuunnittelijan työ. Työ akateemisessa ympäristössä oli edelleen hyvin filosofista ja teoreettista. Hänestä tuntui edelleen, että hän ”pölyttyi” yliopistolla ja halu uusiin kohteisiin oli taas ilmassa. Samoihin aikoihin Marjo muutti henkilökohtaisista syistä toiseen kaupunkiin, joten oli aika vaihtaa työtäkin.

Töiden haku ei ole ollut Marjolle kynnyskysymys. Hän on ottanut suoraan yhteyttä ihmisiin, joilla on kiinnostavat työt. Niinpä hän sai seuraavaksi oman aktiivisuutensa ansioista määräaikaisen projektipäällikön toimen. Työ käynnisti viidennen

ammattillisen syklin ja tästä kohteesta tulikin yksi Marjon merkittävimmistä tähänastisista työkokemuksista. Marjo viihtyi työssään ja muutaman vuoden jälkeen jäi toimesta äitiyslomalle. Määräaikaista työsopimusta jatkettiin työnantajan kanssa yhteistuumin äitiysloman loppuun asti. Äitiyslomalta palaamisen aikoihin elettiin IT-kuplan aikaa ja Marjon uusi kohde oli toimia koulutuspäällikkönä uudessa muuntokoulutusohjelmassa. Seuraavaksi työn kuvaan astui myös uusi viestintätekninen innovaatioprojekti, jonka projektipäälliköksi Marjo ryhtyi. Idea oli myydä innovatiivista viestintäteknikan tuotetta, jota ei vielä edes ollut olemassa. Tärkeimpänä tehtävänä oli hankkia tuotteelle rahoitusta yrityksiltä. Epävarmojen ja suurien rahoituskuvioiden myötä alkoivat ensimmäiset toimintahäiriöt. Projekti jatkui innovatiivisena, kunnes IT-kupla puhkesi. Tässä vaiheessa Marjon esimies siirsi hänet talon sisällä toiseen projektiin. Marjo oli jokseenkin helpottunut päästessään irti taloudellisista vastuista, eikä ajatellut asiaa sen enempää. Seuraavassa työssä hän nautti hetken pienimuotoisemmista haasteista, mutta vähitellen työ alkoi kyllästyttää. Syksyllä hän huomasi olevansa jälleen raskaana ja ilmoitti asiasta esimiehelleen. Esimiehen vastaus – määräaikaista työsopimusta ei jatketa – yllätti Marjon täysin. Hän jäisi työttömäksi juuri ennen äitiyslomalle pääsyään eikä paluupaikkaa enää olisi. Mallin mukaan Marjon työssä tarpeet ja toiminta eivät olleet kohdanneet vähään aikaan, joten äitiys oli seuraava harkittu kohde. Marjo oli kuitenkin tottunut aktiivisesti itse ohjaamaan elämäänsä ja koki tuleensa väärin kohdelluksi.

”Mä olin niin raivona. Mä olin niin loukkaantunut ja pettynyt ja päässä sinkoili ajatus että mä olen raskaana. Mulle ei voi tehdä näin. Et mul on oikeuteni. Et eiks toi nuija edes ymmärrä säikähtää sitä et sen ei pitäis nyt sanoo mua irti. Mä oon raskaana. Mähän voin tehdä tästä jonkun jutun. Mulla oli vaan sellanen olo että pois tästä tilanteesta.” (Marjo/89 K 55)

Marjo pääsikin pois tilanteesta hankittuaan määrätietoiseen tapaansa lyhyen projektityön vielä ennen äitiyslomaa. Kaikista näistä kokemuksista seurasi kuitenkin kriisi ja Marjo koki menettäneensä itsevarmuutensa ja rohkeutensa. Hän tunsi, että häneltä oli viety jotain hänelle kaikkein ominaisinta; esiintymisvarmuus ja itsetunto. Tämä elämänvaihe liittyy myös Levinsonin mallin mukaiseen lähestyvään keski-aikuisuuden siirtymäkauteen, joka kyseenalaistaa aiemmat valinnat ja elämänarvot.

Äitiyslomansa Marjo käyttikin tarkoituksenmukaisesti toipumiseen ja eheytymiseen. Urakonsulttien avustuksella hän ymmärsi, ettei ollut koskaan valinnut alaansa vaan oli ajautunut siihen muita miellyttääkseen. Hän ymmärsi myös, että hän syttyy paremminkin pienempien puolustamisesta ja oikeudenmukaisuuden edistämisestä.

Tämän ymmärryksen avulla Marjo haki itselleen uusia kohteita henkilöstöhallinnosta. Alkoi Marjon kuudes ammatillinen sykli. Kyseisessä työssään hän oli hyvin itsereflektioiva ja käytti tuon vuoden aikaisempien kokemusten hautaamiseen. Hän sai esimiehekseen kaikista aikaisimmista esimiehistä poikkeavan vastuunkantavan, ymmärtävän, kannustavan ja positiivista palautetta antavan ihmisen.

Seitsemäs kohde on vakituinen koulutus suunnittelijan työ. Tämän työn tarjoamat tarpeet ja aktiviteetit eivät kuitenkaan enää tänä päivänä anna täyttymystä Marjon pohjimmaisille ajatuksille. Hän käy itsensä kanssa keskustelua siitä, missä voisi antaa suurimman panoksen toisten ihmisten hyvinvointiin. Se saattaa olla juuri tämä työ, mutta uusina kohteina ovat myös reikihoitaja tai kehoterapeutti. Hänen päällimmäinen ajatuksensa on tuoda ihmisten elämään myötätuntoa, ymmärrystä ja pehmeitä arvoja.

8.1.5 Ulkoistuksen vuoksi muutokseen

Katriinan ura koostuu neljästä ammattisyklistä. Hän oli opiskeluaikanaan ajautunut kesätöihin ICT-alalle käännöstöitä tekemään ja alan työkokemusta hakemaan. Katriinan mielestä kyseisen työn ja lan löytyminen sitä kautta oli sattuma. Hänen monivuotinen kesätyönsä oli erilaisten käsikirjojen ja ohjetekstien kääntäminen. Kesätyöt vahvistivat ajatusta kääntäjän työstä ja alalle ajautuminen on ohjannut myös seuraavia syklejä.

Toisen ammatillisen syklin kohde oli määräaikaisen kielenkääntäjän työ eräessä valtion yksikössä. Katriina päätyi työpaikkaan siellä työskentelevien ystävien kautta. Työn kuva oli kääntää asetuksia ja direktiivejä erilaisista aiheista. Työtehtävät eivät tyydyttäneet Katriinaa pitkään, vaan ne alkoivat käydä tylsiksi. Uusia kohteita alkoi ilmetä.

Katriina sai vakituisen työn teknisenä kirjoittajana. Alkoi Katriinan kolmas ammatillinen sykli. Teknisen kirjoittajan työ oli erilaisten käsikirjojen ja ohjetekstien laatimista englanniksi. Työn motiivina oli jo aiemmin syntynyt kiinnostus tietokoneisiin, ja hän koki käyttöohjeiden parissa työskentelyn mielekkääksi. Työ oli mielenkiintoista ja Katriina piti siitä. Joitain pieniä toimintahäiriöitä alkoi ajan myötä ilmetä. Katriina olisi halunnut tehdä asiat paremmin, mutta koki että raha ja liian kireät aikataulut olivat yrityselämässä liian usein vastassa. Esimiesten toiminta ja asioiden priorisointi ei Katriinan mielestä myöskään toiminut niin kuin työntekijät olisivat halunneet.

”Se [idea uudesta termiprojektista] ei ollut niiden pomojen mielestä tärkeitä. Ne sanoivat että tehkää nyt ne manuaalit ensin valmiiksi. Että toi on sit semmoista mitä voi sen jälkeen miettiä, sitten kun on aikaa. Kun meidän mielestä se ois ollut olennainen ennen kuin me voidaan tehdä ne manuaalit valmiiksi, niin ne ois pitänyt olla ne termit ensin.” (Katriina/86 K 36)

Ensimmäiset toimintahäiriöt alkoivat vaivata, mutta Katriina viihtyi kuitenkin työssään. Sitten tapahtui kaikille yllätyksenä tullut ulkoistaminen. Tämä tapahtui työn ollessa vielä motivoivaa ja mielenkiintoista. Esimiehet pitivät useammalla paikkakunnalla tiedotustilaisuuden, jossa asia pyrittiin kertomaan työntekijöille. Se tehtiin kuitenkin niin, että yhdellä paikkakunnalla tiedotustilaisuudesta jäi sellainen mielikuva, että jotain on vielä ulkoistuksen suhteen tehtävissä. Näin ei kuitenkaan ollut.

”Sit mä muistan et se eka reaktio siinä oli että voi vitsi joo, höh, että mitä ne nyt tekee tämmöistä meille kun mehän ollaan oltu ihan kunnan työntekijöitä ja lojaaleja ja kaikkea sellasta. Tuli semmonen olo et matto vedettiin alta[].” (Katriina/92 K 40)

Ulkoistuksen jälkeen työt jatkuivat samalle yritykselle ja työkaveritkin pysyivät samoina. Katriinan uran seuraavaan kohteen löytymistä vauhditti ulkoistuksen tuoma tyytymättömyys ja täyttymättömät lupaukset työntekijöiden eduista. Ristiriitoja ja toimintahäiriöitä oli ilmassa ja mahdollisuus jatko-opinnoista alkoi kiinnostaa Katriinaa yhä enemmän. Neuvoteltuaan ensin yrityksen kanssa tästä mahdollisuudesta, hän päätti kuitenkin ottaa kokeilumielessä vuoden virkavapaata ja aloittaa jatko-opiskelut.

Neljäs sykli ja ura jatko-opintojen parissa tuntui luontevalta jo heti ensimmäisen syksyn jälkeen. Tuttu ainelaitos pystyi tarjoamaan ne toiminnot, mihin edellinen työpaikka ei enää pystynyt; Katriina pystyi paneutumaan asioihin perusteellisemmin eikä työympäristö aiheuttanut konflikteja. Hän toimi assistenttina ja sai tehdä tutkimustyötä jatko-opintojaan varten useampana päivänä viikossa. Ensimmäinen vuosi meni totutella ja seuraavat pari vuotta aineistoa hankkiessa. Väitöskirjan tekoa edisti huomattavasti alan tutkijakoulussa oleminen. Katriina sai väitöskirjansa valmiiksi ja on jatkanut sen jälkeen yliopistolla määräaikaisessa assistentin virassaan. Katriina on aina tuntenut itsensä ensisijaisesti kääntäjäksi ja hänelle tulevaisuuden työn kohteina saattavat olla lehtoraatti tai professuuri yliopistossa ja kääntämisen tai käytettävyyden tutkiminen.

8.1.6 *Irtisanomisiin voi myös tottua*

Kirsi ehti tehdä noin kymmenen vuotta erilaisia toimistotöitä, kunnes lähti yliopistoon lukemaan kieliä. Häntä motivoivat eniten senaikaiset, alastaan innostuneet työkaverit sekä laajemmat työmahdollisuudet tulevaisuudessa. Opiskelujen myötä alkoi Kirsin ensimmäinen työsykli teknisenä kirjoittajana ICT-alalla. Tällä osa-aikaisella työllä hän pystyi sopivasti rahoittamaan opiskelujaan. Työ oli erilaisten teknisten manuaalien tuottamista ja kirjoittamista. Kirsi viihtyi työssään ja otti eräässä vaiheessa opiskelujaan vastaan kokopäiväisen työn. Tarpeet ja toiminta olivat tällöin tasapainossa. Kirsi ei osannut mitenkään aavistaa, että muutamaa vuotta myöhemmin yritys ulkoistaisi kyseisen toiminnan. Ulkoistus tehtiin hänen mielestään vieläpä erinomaisen huonosti.

”Ei sitä ulkoistusta voi verrata. Siinä ei ollut teillä mitään neuvotteluvaraa. Ei, ei, se vaan tehdään. Se tehdään ja suunnitellaan niin valmiiksi ettei henkilöstö pystykkään mihinkään ryhtymään. Siinähan on kaksi firmaa jotka neuvottelee. Ihmisethän on vaan sellaista kauppatavaraa.” (Kirsi/66 KV 19)

Kirsille ei sopinut ajatus, että hän on vain ammatillisen uransa objekti, jota siirrellään. Hän on tottunut itse ohjaamaan omaa elämäänsä. Tarpeet ja toiminta kokivat kolauksen. Hän oli tyytymätön jäädessään ulkoistettuun työpaikkaansa ja päätti heti valmistumisen jälkeen vaihtaa työnantajaa. Näin kävikin, koska vanhassa työssä mikään tarve ja toiminta eivät enää kohdanneet.

Toinen ammatillinen sykli täytti alun perin kaikki Kirsin työlle asettamat vaatimukset. Se oli vaativa ja haastava työ, jossa hän sai mieleistään vastuuta. Hän toimi esimiehenä, koulutti ja kehitti yrityksen prosesseja. Hän oli istunut talouskokouksissa ja huomannut yrityksen taloudellisen tilanteen olevan heikentynyt. Reilun vuoden päästä aloitetut YT-neuvottelut kuitenkin yllättivät Kirsin. Hän tuli irtisanotuksi jälleen vaiheessa, jossa työn tarjoamat tarpeet ja toiminta olivat sopusoinnussa. Irtisanominen oli sokki, mutta sitä helpotti taloudellinen pakettikorvaus ja uuden hyvän työpaikan saaminen nopeasti.

Kirsi sai työn, jossa hän pääsi kehittämään erilaisia yrityksen prosesseja. Hän ehti istua melkein vuoden yrityksen taloudellisissa palaverissa ja näki tilanteen, mutta jälleen kerran vuoden kuluttua alkaneet YT-neuvottelut yllättivät hänet täysin.

”Törkeesti. En mä oikeastaan halua siitä puhua. Se oli kyllä aika hirveen raskasta. Mähän sain kaiken lisäksi tietää sen kun mä olin lomalla. Mulle soitettiin kun mä olin lomalla. Ja vaik mä olin sitä jo tajunnutkin, jossain tuolla. Silti se tuli totaalina yllätyksenä.” (Kirsi/ 64 K 35)

Toinen irtisanominen ei siis tuntunut yhtään helpommalta kuin ensimmäinen, koska Kirsillemieluisat toiminnat vietiin häneltä siinä vaiheessa, kun hän oli niihin täysin motivoitunut. Tilannetta helpotti kuitenkin taas yrityksen kanssa neuvoteltu rahakorvaus. Tällöin Kirsi jäi ensimmäistä kertaa elämässään työttömäksi ja halusi käyttää aikaa miettiäkseen mitä hän seuraavaksi tekisi.

Neljännän syklin hän aloitti kouluttautumalla ja laajentamalla osaamistaan. Kyseinen koulutus oli ollut hänen mielessään jo aikaisemminkin, mutta työnteon ohessa hän ei olisi siihen kyennyt. Koulutuksen jälkeen hän pääsi työharjoittelun kautta töihin uudelle alalle. Hän tunsi olevansa itsevarmempi ja täysin motivoitunut kohtaamaan uudet haasteet. Tässäkin paikassa aloitettiin YT-neuvottelut vuosi sitten. Niiden tuloksena Kirsi sai neuvoteltua itselleen irtisanomisen sijaan osa-aikalomautuksen. Kolmannen irtisanomiskokemuksen jälkeen hän ei enää pitänyt sitä vaikeana.

Kirsi ei ole menettänyt uskoaan työelämää kohtaan vaan jaksaa suhtautua vielä huumorilla ja toivoo, että saisi olla jossain paikassa edes pari vuotta. Hän elää

kaikesta kokemastaan huolimatta tyytyväistä keski-aikuisuuden vaihetta ja uskoo itseensä.

”En mä kyllä näe noissa[irtisanomiset] mitään hyviä asioita. Mutta niin sen kummemmin rintaani röyhistelemättä nii aika paljon olen nähnyt tässä kaikenlaista. Mä olen mielestäni pystynyt aika hyvin kääntämään jokaisen niistä, paitsi ton ulkoistusjutun (naurua) [].” (Kirsi/ 77 KV 25)

8.1.7 Irtisanomisen johdosta alan vaihto

Paven opiskelujen päätteeksi tekemä gradu ohjasi hänet ensimmäiseen työhönsä. Hän ymmärsi, että tutustuessaan alaan gradunsa myötä, hän saisi myös työpaikan. Ensimmäisen syklin kohteena oli alan järjestelmien tutkiminen, kehittäminen ja koulutustyö. Pave tiesi osaavansa työnsä ja suoriutui siitä menestyksekkäästi. Siksi hän oli myös kysytty resurssi yrityksen ulkopuolella. Paven määräaikaista työsopimusta ei kuitenkaan jatkettu enää parin vuoden jälkeen, vaan hän joutui hankkimaan itselleen uuden työn. Hän perusti oman toiminimen ja ehti sen nimissä tehdä muutamia projekteja hakiessaan samalla uutta kokopäivätyötä. Yrittäjyys muodosti hänen toisen ammatillisen syklinsä.

Seuraavassa eli kolmannessa kohteessa, joka oli keskisuuri julkisyhteisö, Pave otettiin hyvin vastaan. Hänellähän oli jo alan työkokemusta ja verkostoja. Työ oli täydennyskoulutuskeskuksen itsenäisten projektien johtamista taloudellisine vastuineen. Pavella oli toimiva pieni tiimi, jonka käsissä projektit etenivät menestyksekkäästi. Tässä vaiheessa tarpeet ja toiminta olivat kohdallaan. Pave koki olevansa erittäin pätevä ja siinä ohessa tuottava yritykselle. Tämän vuoksi hän alkoi tarkkailla ympäristöään eri tavalla.

”Mä kerkesin sitä projektia pari vuotta vetää niin minusta alettiin riidellä. Johtajat halusivat minut ja sen projektin itsellensä sen tuoton takia. Siellä oli hyvin epäpäteviä johtajia, jotka ei oikein osannut sitä taloudellista puolta. Sinne oli jäänyt sellaisia iäkkäitä päälliköitä, joilla ei ollut liiketalouden tuntemusta ollenkaan ja ne []. Mä aikani kattelin ja rupesin miettimään että tää ei voi olla, tää ei voi olla tällaista. Täällä ihmiset jotka on ahkeria, tekee töitä sit johto vie ne rahat. Ja kukaan ei siihen puutu.” (Pave/ 11 K 10)

Tarpeet ja aktiviteetit eivät siis enää kohdanneet. Hän koki tullessa väärin kohdelluksi ja alkoi suunnitella uutta kohdetta. Hän saikin alustavan lupauksen uudesta työpaikasta ja kannusti myös silloista sihteeriansä lähtemään mukaansa.

Paven neljännen syklin kohde oli koulutuspäällikön tehtävät. Hän lähti uuteen työhön luottavaisin mielin sihteerinsä kanssa. Uusi yritys tosin yllätti heidät jo heti alussa taloudellisilla vaikeuksilla ja johdon järjestäytymättömyydellä. Myös Paven sihteeri alkoi osoittaa tyytymättömyyttä työhön. Hän halusi yhtäkkisesti lisää vastuuta, rahaa ja valtaa. Pave työskenteli kuitenkin antaumuksella seuraavat kuukaudet ja sai yrityksen koulutusasiat kuntoon. Näin hän ja hänen sihteerinsä saivat hetkeksi myös johdolta työrauhan. Se oli kuitenkin vain tyyntä myrskyn edellä. Yrityksen johtoon tuli uusia muutoksia, jotka vaikuttivat Paven työskentelyyn huomattavasti. Ensimmäisestä päivästä lähtien oli selvää, että Pave ja toimitusjohtaja eivät tulleet toimeen keskenään. Toimitusjohtaja oli muun muassa kerännyt työntekijöiltä liuskan mittaisen syntilistan, johon oli kerätty Paven tekemisiä ja tekemättä jättämisiä. Hän koki niiden olevan täysin perättömiä ja kohtuuttomia.

”Että tää toimitusjohtaja joka tähän asti oli olevinaan kauheen vahva ja sellainen, hänhän valehteli hirveesti. Siis tää joka silloin aikoinaan meidät otti töihin. Hänhän oli aina niinkun eri mieltä. Joka kerta kun mä hänen kanssaan jostakin juttelin niin aina mieli muuttui. Eli häneen ei pystynyt niinkun mistään luottamaan, koska hän oli aina niinku tänä päivänä tätä mieltä mutta huomenna hän oli jo ihan eri mieltä [].”
(Pave/ 48 K 45)

Tästä lähtien tarpeet eivät enää kohdanneet toimintaa. Myöskään välit sihteeriin eivät parantuneet. Paven terveys alkoi pikkuhiljaa oireilla. Hän kuitenkin sinnitteli useamman kuukauden samanlaisen simputuksen alla, kunnes eräänä päivänä asia ratkesi ja hän sai lääkäriltä lausunnon burnoutista. Pave oli muutaman kuukauden sairauslomalla ja halusi yrittää vielä uudelleen samassa työpaikassa. Paven yllätykseksi yritys oli myyty ja Paven työt oli siirretty sihteerille. Hän seurasi lääkärin neuvoa eikä irtisanonut itseään, vaan päätti katsoa tilanteen loppuun.

”Ja tota sit kun mä menin seuraavana viikkona maanantaina töihin, siellä oli ruskea kirjekuori pöydällä. Kukaan ei vastannut puhelimeen. Ketään ei ollut paikalla kun mä yritin soittaa et mikä tää juttu on? []”
(Pave/ 43 K 40)

Pave ei saanut johdolta mitään selvitystä, vaan palkkasi lakimiehen, joka hoiti asiat yrityksen kanssa lainmukaisesti. Pave sai lakisääteisen korvauksen, eikä hän työskennellyt kyseisessä yrityksessä enää päiväkään.

Tämän kokemuksen johdosta Pave oli päättänyt jättää kyseisen alan taakseen ja haki seuraavaa kohdetta johdonmukaisesti muilta aloilta. Hän koulutti itseään lisää ja muutamien epäonnisten yritysten jälkeen otti vastaan nykyisen projektipäällikön työnsä. Tämänhetkinen työ ei täytä hänen vaatimuksiaan, vaan hänen motiivinaan on pitää hengähdystauko, jättää irtisanomiskokemukset taakse ja oppia uusi työtap. Uusia kohteita voisivat olla henkilöstönkehitystyö tai opetustyö ammattikorkeakoulussa.

8.1.8 Työn kohteena myös opiskelu

Aloitan Kristiinan ammatillisten syklien kuvauksen työterveyshoitajan toimesta. Hän työskenteli perinteikkäässä yhteisössä useita vuosia. Työn kuvan monipuolistuessa mukaan tuli myös kouluttaminen. Hän koki sen hyvin haasteellisena, mutta vapauttavana. Samalla hän aloitti avoimessa yliopistossa ensimmäiset opintonsa.

”Herranenaika kuinka mukava oli opiskella yliopistossa aikuiskasvatustiedettä. Olin tottunut että yliopisto on jotain maailman fiksuimpien ihmisten asia. Et mä en voi koskaan ymmärtää niitä asioita. Ne tentit meni vaan tosta noin vaan läpi ja asiat oli täysin ymmärrettäviä ja se tuntui tosi hienolle.” (Kristiina/23 K 9)

Enimmillään Kristiina opiskeli työn ohessa yhtä aikaa viidessä avoimessa yliopistossa, kasvatustiedettä, hoitotiedettä, sosiologiaa, sosiaalipolitiikkaa, ergonomiaa, psykologiaa ja EU-politiikkaa. Opiskelu alkoi hänen omien sanojensa mukaan ”imuttaa” ja tuntui hyvälle. Työn kohteeksi alkoi vähitellen kokonaan siirtyä opiskelu, ja hän päättikin ottaa opintovapaata saadakseen maisterin tutkinnon valmiiksi. Kahden vuoden jälkeen Kristiina halusi palata työpaikalleen takaisin. Yritys oli kuitenkin kouluttanut Kristiinan paikalle uuden työntekijän ja piti kyseenalaisena hänen haluansa jatkaa paikassa pitkäkestoisemmin. Kristiina itse tiesi tuossa vaiheessa, että kyseinen työ ei tulisi täyttämään enää hänen tarpeitaan, mutta hänellä oli laillinen oikeus työpaikan takaisin saamiseen.

”Ensin sanottiin että sulle kun täällä ei oo enää paikkaa. Mä sit aattelin että mulla on tarkoitus palata ja sit vähän voimakkaammin sanoin että

mulla on oikeus palata. Sen jälkeen sanoin että minä keskustelen liittoni kanssa. Ja tosiaan luultiin varmasti että ei mulla mitään liittoa edes oo. Mä olin aina ollu, aina oon ollut itse maksava jäsen eli palkasta ei oo peritty mitään. []” (Kristiina/ 32 K 17)

Aikansa asiasta neuvoteltuaan osapuolet sopivat ”kultaisesta kädenpuristuksesta”. Näin Kristiina otti mittavan rahakorvauksen vastaan ja irtisanoi itse itsensä. Hän tunsi olevansa nuori ja kouluttautunut ihminen, jolla työmarkkinat ovat vielä edessäpäin. Irtisanoutuminen tapahtui näin vaiheessa, jossa Kristiinan kohde oli jo muualla. Irtisanominen ei aiheuttanut suurempaa kriisiä, vaan ennemminkin vain itsetutkiskelua itsensä kanssa.

Toinen sykli oli pieni työttömyysjakso irtisanomisen jälkeen. Työttömyysjakso oli taloudellisesti helppo edellisen työpaikan antaman korvauksen avulla. Se oli Kristiinalle onnellista ja stressitöntä aikaa. Hänellä ei ollut selvää uutta kohdetta, vaan hän haki töitä monelta eri alalta. Hän käytti aikaansa työnhaun ohella uusien kohteiden määrittelyyn.

Kolmanneksi kohteeksi Kristiinalle tuli henkilöstönkehitystyö. Se oli alun perin yksi monista kohteista, mutta työhaastattelukierroksella se alkoi vahvistua hänelle päivä päivältä. Hän ei olisi halunnut sijoittua kyseiseen kaupunkiin, mutta saadessaan työn sillä ei ollutkaan enää merkitystä. Täällä yrityskulttuuri oli huomattavasti nykyaikaisempi kuin Kristiinan edellisessä työpaikassa, mutta hän sopeutui siihen vähitellen. Työ täytti Kristiinan tarpeet pariaksi vuodeksi. Sen jälkeen hän alkoi haaveilla taas opintovapaasta. Silloin sitä ei kuitenkaan myönnetty ja Kristiina jatkoi edelleen työssään. Tämänhetkinen työn kohde on kuitenkin alkanut taas vähitellen hävitä ja opintovapaa ja opinnot ovat jälleen mielessä.

”Tykkään kuitenkin työstä niin paljon, mutta samanaikaisesti on väsynyt niin haluan jotain muuta. Se muutos on koulutukseen meno. Silloin mä en ole muille vastuullinen. Nyt henkilöstönkehityspäällikkönä mä olen vastuullinen muille miten mun työ onnistuu, koska se näkyy siellä työpaikalla. Oon tossa vuoden opiskelemassa ja jos mä en menesty siellä, niin se vaan mun omaan nilkkaan sattuu. Tietyllä lailla tässä on vastuullisuus sitten kuitenkin mitä hakee. Ei sitä niinku tee vaan että lähdenpä pois. Kun kokee että on voimat vähissä, niin hakee niitä voimia monella lailla.” (Kristiina/ 100 K 53)

Jos Kristiina saa opintovapaata, hän on päättänyt käyttää sen myös lepäämiseen. Samalla hän myöntää lukevansa Helsingin Sanomien työpaikkasivuja ja pyrkii niiden avulla löytämään itselleen uusia kohteita. Näin kolmas ammatillinen sykli ja keski-iäikuisuuden vaihe etenee uutta kohdetta etsien.

8.1.9 Koeajan purku yhä pelkona

Piian työelämä koostuu kolmesta ammattisyklistä. Opintojen jälkeen ensimmäisen syklin muodosti vapaaehtoisjärjestön opintosihteerin työ. Häntä pyydettiin toimeen pitkäaikaisen harrastuksen pohjalta. Työ oli koulutusten käytännön järjestelyä ja organisointia. Tehtävät tyydyttivät Piikaa useamman vuoden, kunnes hän tunsu haluavansa aikuismaisempiin töihin.

Piialla oli uusi kohde valittuna, kansanopiston opettaja. Tästä muodostui hänen toinen urasyklinsä. Työn motiivina oli vakavoitua työntekijänä. Varsinaiset tehtävät sisälsivät opetuksen suunnittelua ja sen toteuttamista kansanopistossa. Ensimmäinen haaste Piialle oli selviytyä aineiden opetuksesta sisällöllisesti. Tästä selvittyään hän alkoi hankkia erityisosaamista pedagogisilta ja didaktisilta alueilta. Toimintahäiriöitä työssä vuosien aikana aiheutti Piian nuori ikä, kansanopiston sisäoppilaitosmuotoisuus sekä hänen vähäinen työkokemuksensa. Piika viihtyi työssään hyvin, mutta viiden vuoden kuluttua hän tunsu, että oli uusien tarpeiden ja aktiviteettien aika.

Uusi kohde ja kolmas sykli löytyivät kristillisestä organisaatiosta. Se ei ollut sattuma, sillä Piika halusi nimenomaan elämäkatsomuksellisista syistä siirtyä tälle alalle. Hänen urallaan korostuu oma maltillinen uraohjaus.

”Oikeastaan koskaan ei ole ollut semmoinen syy että ois ollut paha olla edellisessä työpaikassa vaan enemmänkin on ollut vetoa vielä johonkin muuhun, kuin se että pitää toisesta päästä pois. Ja yhdessäkään tällöisessä vaihtokohdassa mulla ei ole ollut kysymys sellaisesta et mä olisin hakenut useita työpaikkoja vaan mä olen hakenut jotakin tiettyä ja tullut sinne päässeeksi.” (Piika/ 52 K 26)

Hän aloitti opintosihteerinä, jonka tehtäviin kuului tiedottaa järjestön koulutuspalveluista ja suunnitella opintoaineistoja koulutustilaisuuksiin. Aluksi hän joutui hakemaan rooliaan maallikkona kirkon kentässä ja omasta mielestään

onnistuikin siinä hyvin. Piika sai vuosien mittaan järjestön parissa uusia haasteita. Hänestä tuli koulutuspäällikkö ja työtehtävien itsenäisyys lisääntyi. Hän pyrki kehittämään työtään ja itseään jatkuvasti. Eräs seikka jäi kuitenkin jatkuvasti puuttumaan työn kuvasta – kansainväliset kontaktit. Jossain vaiheessa vuosien jälkeen Piika tunsu epävarmuutta työnsä jatkuvuudesta. Hän alkoi hakea uutta toimea, joka laajentaisi osaamista kansainvälisiin kysymyksiin, jolloin Piika pääsisi käyttämään myös kielitaitoaan.

Piika haki ja tuli valituksi uuteen työpaikkaan, jolloin alkoi neljäs ammatillinen sykli. Työ oli kansainvälisiä asioita hoitavan järjestön kouluttajan toimi. Piika halusi vielä varmistaa selustansa ja otti virkavapaata edellisestä työstä, alkuun vain yhdeksi vuodeksi. Piika oli erinomaisen motivoitunut uudessa työssään. Hän ystäväystyi nopeasti uusien työkavereiden kanssa ja oli hyvin motivoitunut. Piian suureksi yllätykseksi hänen työsopimuksensa purettiin ennen koeajan loppua. Syyksi sanottiin, etteivät Piian kyvyt ja osaaminen vastaa työn haasteita. Piika joutui läpikäymään monia asioita itsensä kanssa: Mikä minussa on vikana? Mitä minä tein väärin? Mitä olisi pitänyt tehdä toisin? Miksi minusta on kasvatettu tällainen? Vaikka Piika tietääkin, ettei olisi voinut tehdä mitään toisin, asia mietityttää häntä yhä.

Piika pääsi heti koeajan purun jälkeen takaisin edelliseen työpaikkaansa. Vanhat työkaverit ottivat hänet hyvin vastaan ja työ jatkui aiemman kaltaisena. Moni asia Piian mielessä on kuitenkin muuttunut. Hänestä on tullut huomattavasti itsereflektoivampi. Hän ikään kuin tarkkailee itseään ja tekemisiään ulkoapäin, ettei kukaan pääsisi huomauttamaan. Tähän liittyy myös oman ammattitaidon ajan tasalla pitäminen. Siksi Piika on jälleen kouluttautumassa. Tällä hetkellä työ täyttää hänen tarpeensa ja aktiviteettinsa suurimmalta osin. Mahdollisina kohteina tulevaisuudessa ovat opettajan työ ammattikorkeakoulussa tai kansainväliset kysymykset, jotka edellisessä syklissä jäivät ikään kuin kesken. Suurin este uuden työn hakemiseen löytyy edelleenkin vuosien takaa.

*”[] Mun kantti ei kestä hakea työpaikkaa ja tulla jälleen hylätyksi vaikka todennäköisesti tää ei olekkaan mikään sellainen, että asiasta seuraa toinen. Se on vielä semmoinen tunnetason kysymys. Et jäädä tähän entiseen, matkustaa paljon, kuin mennä ja tulla tyrmätyksi. Vaikka eihän tarvi olettaa että näin kävisi, mutta se on se pelko.”
(Piika/ 42 K 21)*

8.1.10 Vakinaiset kohteet kauemmaksi irtisanomisen jälkeen

Valmistuttuaan humanististen tieteiden kandidaatiksi Raija päätti hakeutua kouluhallintoon. Hän katsoi, että siellä olisi hänelle soveltuvia töitä ja luotti omaan intuitioonsa. Alkoi Raijan ensimmäinen, useamman vuoden kestänyt ammatillinen sykli. Hän teki useampia sijaisuuksia koulutoimenhallinnon sihteerinä. Työtehtävät liittyivät peruskoulujärjestelmän uudistamiseen. Hän koki joutuneensa jo nuorena astumaan suuriin saappaisiin ja nautti saamastaan luottamuksesta. Saadessaan toisen pitkäkestoisen sijaisuuden hän joutui muuttamaan lapsensa kanssa toiselle paikkakunnalle, eroon miehestään. Raija sai anottua kandidatuurin lisäksi erivapauspätevyyden ja pääsi sitä kautta ensimmäiseen vakituiseen työhönsä pienen kunnan kouluhallinnossa. Työpaikka oli naisvaltainen ja tehtävät hallinnollisten asioiden hoitoa, muun muassa opettajien virantäyttöjä. Raija nautti työstään ja viihtyi virassaan useamman vuoden.

Perhe halusi kuitenkin palata yhteen ja muuttaa samalle paikkakunnalle, Raija joutui etsimään uuden viran lähempää miestänsä. Hän onnistui siinä nopeasti ja alkoi työskennellä kahden eri kunnan palveluksessa. Tästä alkoi hänen kolmas ammatillinen syklinsä. Hän toimi virkamiehenä kouluhallinnossa. Jo heti ensimmäisinä päivinä Raija huomasi harmikseen, ettei tule viihtymään tässä työssä ja työympäristössä. Useamman vuoden sitkeilyn jälkeen hän päätti irtisanoa itsensä. Hän oli Bratus ja Lishinin mallin toimintahäiriöiden vaiheessa. Näin päätös lähteä työpaikasta oli helppo.

”No joo, siinä oli. Mä en halua siitä paljon puhua. Mä sanon sen aina. Käänän sen asian että pitkä työmatka ja henkilökohtaiset suhteet. Mulle ei niinku. Se oli minulle henkilökohtaisesti, se on ollut väärä valinta. Mä sanon sen ihan näin ja mä pystyn ihan(...).”(Raija/ 43 K 17)

Hän myöntää irtisanoutumisensa olleen ylpeyttä, koska hänen työpanostaan ei arvostettu kyseisessä työpaikassa. Hän kertoo myös, että tuolloin ei puhuttu työpaikkakiusaamisesta tai burnoutista. Irtisanouduttuaan Raija huomasi henkisten voimavarojen palautuvan päivä päivältä.

Neljännän syklin kohteet löytyivät määräaikaista toimista samalta alalta sekä valtion- että kouluhallinnon parista. Raija teki erilaisia töitä erityisopettajana,

sivutoimisena koulutoimenjohtajana ja suunnittelijana. Samaan ajankohtaan osui avioero. Levinsonin mallin mukaisesti Raija kävi läpi keskiaikuisuuden siirtymäkauden. Hän kuvaa tätä aikaa oman itsensä etsimisen ajaksi. Positiivisena ihmisenä Raija kuitenkin selvisi tästäkin syklistä eteenpäin.

Viidennen syklin kohteena oli yrittäjäyys. Raija innostui täydentämään opintojaan, jotta työmarkkinat tulevaisuudessa aukeaisivat helpommin. Opiskelujen kautta hän innostui laatuasioista ja päätti perustaa oman yrityksen. Raija teki opiskelujen ohella useamman vuoden ajan konsultointityötä laatuasioiden parissa. Hän koki yrittäjäyden sisään rakennetuksi asiaksi ja sen tuoma toiminta täytti Raijan tarpeet. Juuri näistä syistä yrityksen menestymättömyys otti koviin. Hän joutui lopettamaan yrittämisen samaan aikaan kun valmistui kasvatustieteen maisteriksi.

”Kyllä mulla on elämässäni semmoinen päivä syksyllä, joka ei ole mun vuodenaikani. Mä ajattelen jos mä olisin mies, niin teko olisi aika radikaali. Olen niin kovien taloudellisten asioiden kanssa joutunut tekemisiin kyllä. Siis, oman mittapuuni mukaan, taloudellisesti. Ja ihan yksin kun sä aloitat niin ihan yksin vastaat omasta elämästäsi.” (Raija/ 79 K 28)

Raijan tähän mennessä viimeiseen sykliin ovat kuuluneet opiskelu ja pätkätyöt. Hän on pyrkinyt löytämään päätoimisen työn, muttei ole onnistunut. Tällä hetkellä hän toimii sivutoimisena kouluttajana aiheinaan ikäjohtaminen, luovuus ja itsearviointi. Uusina kohteinaan hän näkee henkilöstöpäällikön tai henkilöstöjohtajan työt. Myös liseniaattityö on mielessä yhtenä mahdollisuutena. Ammatillisen elämänsä kokemuksia Raija kokoaa näin jälkikäteen seuraavasti.

”Mä olen hirveen tarkka ja kriittinen ihminen. Mullahan on ongelma just se, että haluaisin olla täydellinen. Se on. Mulla on semmoinen kiltin tytön kompleksi tavallaan, kasvatettu varmaan aika perinteisesti. Se on aika jännää. Asettaa itselleen kovia tavoitteita.” (Raija/ 84 K 30)

8.2 Millaisessa ammatillisen toiminnan kehityksen vaiheessa irtisanotut olivat irtisanomishetkellä?

Toisen tutkimuskysymyksen mukaisesti pyrin selvittämään, mikä toiminnan muodostumisen kehitysvaihe kullakin ihmisellä oli irtisanomishetkellä. Käytän tämän määrittämiseen jo edellä kuvattua Bratus ja Lishinin mallia (ks. Kuvio 3). Olen jakanut mallin määrittämisen kolmosvaiheen kahteen osaan sillä perusteella, onko työ

suurimmaksi osaksi edelleen motivoivaa (3a) vai ovatko työn aiheuttamat toimintahäiriöt jo vallitsevia (3b).

	Siiri	Sinikka	Jaana	Marjo	Katriina	Kirsi	Pave	Kristiina	Piika	Raija
Vaihe 1										
Vaihe 2									X	
Vaihe 3a					X	X				
Vaihe 3b		X	X	X			X			X
Vaihe 4	X							X		

Kuvio 7:

Haastateltavien motivaatiovaihe irtisanomishetkellä Bratus ja Lishinin mallin mukaisesti.

Vaihe 1= Tarvetila kohteelle

Vaihe 2= Kohteen valinta

Vaihe 3a= Tarve ja toiminta kohteessa sopusoinnussa

Vaihe 3b= Toimintahäiriöitä kohteessa

Vaihe 4= Tarvetila uudelle kohteelle

Haastateltavistani ainoastaan Piika oli irtisanomishetkellä mallin toisessa vaiheessa eli uuden työn alussa ja siihen täysin motivoituneena. Ennako-oletukseni mukaisesti tässä vaiheessa irtisanomiseksi tuleminen oli huomattavasti kivuliaampaa kuin seuraavissa vaiheissa. Kolmannen vaiheen alussa (3a) työn tarpeet ja toiminta ovat tasapainossa ja luovat uusia, johdannaisia toimintoja. Tällaisessa vaiheessa irtisanotuiksi tulivat Katriina ja Kirsi. He olivat motivoituneet työhönsä ja olisivat voineet jatkaa vielä pidempäänkin kyseisissä työpaikoissa. Kolmannen vaiheen lopussa (3b) työssä on ilmennyt jo useita ristiriitoja ja toimintahäiriöitä. Tyytymättömyyttä on ilmassa. Haastateltavistani tässä vaiheessa irtisanomishetkellä olivat Sinikka, Jaana, Marjo, Pave ja Raija. Viimeisessä eli neljännessä vaiheessa uusi tarvetila on ilmeinen ja uusia kohteita on jo mietinnässä. Haastateltavistani Siiri ja

Kristiina sijoittuivat tähän vaiheeseen. Kummallekaan heistä irtisanominen ei aiheuttanut kriisiä ammatilliseen elämään.

8.3 Miten irtisanominen on vaikuttanut ammatilliseen uraan ja identiteettiin?

Kolmannen tutkimuskysymyksen tarkoitus on selvittää, miten irtisanominen on vaikuttanut yksilön ammatilliseen uraan ja identiteettiin. Ennako-oletukseni on, että irtisanomisen jälkeen henkilö usein joutuu arvioimaan ammatti-identiteettinsä uudelleen. Olen pyrkinyt selvittämään, mitä yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia haastateltavillani ilmeni irtisanomistilanteen jälkeisissä ammattiurissaan. Havaitsin useita kasvuun ja toisaalta joitakin lyhyeen tai pidempään taantumaa päätyneitä ammattiuuria. Näihin tapauksiin saattaa liittyä Engeströmin kuvailemat tarvetilan korvaantuminen taantumalla tai kasvulla (Engeström 1985, 168–169).

8.3.1 Opiskelun tärkeys korostui

Kirsi, Piika, Raija, Siiri ja Pave ovat tietoisesti koko ammattiuriansa ajan kouluttautuneet työssä ja sen ohessa. Heidän motivaationsa on ylläpitää ammattitaitoaan kulloistakin työtilannetta vastaavana. Irtisanomisen jälkeen Kirsi onnistui pääsemään työttömänä jo aiemmin tavoittelemaansa prosessijohtamisen koulutusohjelmaan edullisemmin. Hän pitää tätä koulutusta jälkikäteen erittäin tärkeänä ja onnistuneena asiana uransa jatkuvuuden kannalta. Piika myöntää, että irtisanomisen jälkeen hän on alkanut katsoa omaa ammattikehitystään ja ammattitaitonsa ajan tasalla pitämistä vielä tarkemmalla silmällä. Juuri näistä syistä hän on jälleen opiskelemissa työn ohessa. Hän tosin toivoo, että olisi voinut oppia tämän jollain helpommalla tavalla. Irtisanomisen jälkeen myös Raija päätti jatkaa kandidaatintutkintoon jääneitä opintojaan maisteriksi saakka. Se oli hänelle luonnollinen vaihtoehto parantaa työnsaantimahdollisuuksia tulevaisuudessa. Myös Siiri oli opiskellut monia eri asioita työn ohessa ja työttömäksi jäätyään halusi edesauttaa uudenlaisen työn löytämistä avoimen yliopiston kursseilla. Pave puolestaan kävi välittömästi irtisanomisen jälkeen työllisyyskoulutuksen, jonka suurimpana sisältönä oli työnhaku ja verkostoituminen. Häntä motivoi halu päivittää taitojaan, koska edellisestä työnhakusta oli jo aikaa.

Kristiinalle opiskelu on ollut työuran aikana monesti yhtä tärkeää kuin työn tekeminen. Hänen motivaationsa opiskeluun on ollut toisaalta etäisyyden hakeminen työelämään ja toisaalta henkilökohtaiset syyt. Irtisanominen ei muuttanut tätä, vaan edelleen hänen haaveenaan on päästä opintovapaalle ”haukkaamaan happea”.

*” [] Joka tapauksessa haen kuitenkin sitä etäisyyttä. Mahdollisuutta hengittää vähän. Kun tää lähti siitä mahdollisuudesta hengittää, niin se oli ensin se opisto. Se oli suhteessa perheeseen. Sitten seuraava oli se kun olin paikka x:ssä töissä niin se jotenkin, halus laajentaa tietyllä lailla sitä osaamista. Hengittämistä sekin, lisää tietoa, imemistä. Mut se päätty sitten miten päätty. Nyt pitää kattoo kuinka tää päätty.”
(Kristiina/ 102 KV 29)*

Katriina alkoi ulkoistamisensa johdosta tosissaan suunnitella jo aiemmin mielessä olleita jatko-opintoja. Näin tuskin olisi käynyt, jos ulkoistaminen olisi hoidettu Katriinan mielestä paremmin. Hänelle avautui samoihin aikoihin mahdollisuus ryhtyä jatko-opiskelijaksi. Katriina vertaili yrityselämän ja yliopiston tarjoamia jatko-opiskelumahdollisuuksia ja valitsi niistä jälkimmäisen.

Edellä kuvatusti yhteistä monille haastateltavilleni oli korostaa opiskelun ja oman ammattitaidon ylläpitämisen tärkeyttä kouluttautumalla läpi ammattiuran. Ulpukka Isopahkala-Bouret (2005) on väitöskirjassaan kuvannut 2000-luvun asiantuntijuuden uusiutumista. Se ilmenee haluna oppia uutta ja sitä kautta ammatillisen hyväksynnän tavoitteluna. Tästä asiantuntijuuden uusiutumisesta lienee kyse myös tutkimuksessani, kun yli puolet haastateltavistani, jotka siis olivat jo akateemisesti koulutettuja, korostivat opiskelun tärkeyttä irtisanomisen jälkeisenä aikana.

8.3.2 Työ on vain työtä

Tyypillistä useille haastateltavilleni oli havahtua vasta irtisanomisen jälkeen siihen, mikä on työn merkitys heidän elämässään. Työ oli monille ollut keskeisin osa elämää, mutta irtisanomisen johdosta sen merkitys pieneni. Ulkoistaminen havahdutti Katriinan pohtimaan työn merkitystä. Hän oli siihen mennessä ehtinyt työskennellä kokopäiväisesti jo useamman vuoden. Katriina alkoi ymmärtää paikkaansa organisaatiossa ja tajusi samalla työnteon merkityksen. Tämä asennemuutos ei suinkaan tapahtunut yhdessä yössä, mutta on säilynyt tähän asti.

”[]Mä oon vaan töissä ja ne maksaa mulle palkkaa. Et muistan et silloin mä aloin niinkun suhtautua työntekoon sillä lailla erilailta. Siihen asti mä olin ollut jotenkin innokkaampi tai sillee miten sen nyt sanois, jotenkin sillälailla niinkun henkeen ja vereen tyyppisemmin. Et sitten sitä tajus että okei, se on vaan nyt mun työnantaja. Ei se oo sen enempää. Et ei mun tarvi sen enempää olla mitään sen erityisempi tai uskollisempi kuin jollekin. Se nyt on vain työtä. Semmoinen vaikutus sillä varmaan oli sillä ulkoistamis-hommalla oli.” (Katriina/ 92 K 40)

Pave on ollut koko työuransa ajan melkein pä työnarkomaani. Hän on saanut tämän yrittäjämäisen asenteen jo kasvatuksessaan. Simputus, burnout ja irtisanominen havahduttivat hänet ymmärtämään tämän ja katsomaan itseään ikään kuin ulkoapäin. Tämänhetkissä työssään hän yrittää opetella uutta asennetta, mutta ei ole kuitenkaan valmis luopumaan aiemmasta asenteestaan.

”Tavallaan se että mä opin uudelleen sen tavan tehdä työtä. Mun tapanihan on ollut se että mä antaudun, sitoudun siihen työhön ja teen sitä yrittäjämäisesti joka on aivan väärä tapa koska se tappaa ihmisen. Et nyt mä pystyn opettelemaan sellasen et mä on töissä mut se on siinä. Mulla on ollut semmoinen väärä tyyli tehdä työtä. Mä olen sitoutunut siihen ja olen ottanut sen niin henkilökohtaisesti sen työn.” (Pave/ 75 K 70)

Sinikka oli myös hyvin omistautunut ensimmäiselle ammatilleen teknisenä kirjoittajana. Hän koki olevansa tärkeä ja sai työssään arvostusta. Se ei kuitenkaan ollut tarpeeksi, vaan riittämättömyyden tunne ja kiire kävivät liian suureksi. Lopulta Burnout muutti hänen asennettaan työhön.

”Siihen [burnout] asti oli ollu sillee et työ on coolia tai coolia. Okei tai siis et mä elän työtä varten, mut nyt mä teen työtä jotta elän. Se on ainakin sen suhtautumisen muuttanut.” (Sinikka/ 159 K 78)

Työn merkityksen väheneminen ja vastaavasti muiden elämää ohjaavien asioiden vahvistuminen vaikutti monen haastateltavani ammatilliseen uraan. Tätä seuraava vaihe on ollut sitoutumisen väheneminen ja lisääntynyt halukkuus vaihtaa työpaikkaa. Merkittävää on, että tämä oppi on säilynyt haastateltavien mielessä irtisanomisesta tähän päivään asti.

8.3.3 Taloudellinen korvaus auttaa irtisanomistilanteessa

Kaikki ne henkilöt, jotka saivat irtisanomisajan palkan lisäksi jotain taloudellista lisäkorvausta, mainitsivat sen myös kertomuksissaan eräänä tyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä muuten epämieluisassa tilanteessa. Kirsin kohdalle on sattunut monia työn muutoksia. Niistä kuitenkin eräänä pahimpana hän pitää ensimmäistä ulkoistusta. Siinä ei ollut neuvotteluvaraa. Sen sijaan sen jälkeen tapahtuneissa irtisanomisissa Kirsi on pystynyt neuvottelemaan omasta kohtalostaan. Kaikkien neuvottelutilanteiden lopputulokseen on sisältynyt tilannetta helpottava taloudellinen korvaus.

”Auttoiko se raha siinä?” (haastatteli/ 59 KV 17)

”Kyllä. Erittäin paljon. Saa oikeasti jotain. Jos sitä rahaa ei oo niin...Jos sit rahaa on niin eihän siinä sitten mitään.” (Kirsi/ 60 KV 18)

Jaana oli hyvin tyytymätön joutuessaan irtisanotuksi. Ainoa irtisanomiseen liittyvä seikka, johon hän oli tyytyväinen, oli YT-prosessin päättymisen vasta hänen ensimmäisenä kesälomapäivänään. Näin hän sai korvaukset kesälomastaan ja irtisanomisajastaan.

”Firma teki virheen. Ne päätti YT-prosessin vasta mun ekana kesälomapäivänä. Ne ei suostunu kertomaan mun tilannetta aiemmin. Pomolla ei ollu pokkaa sanomaan sitä mulle kasvotusten.” (Jaana/ 70 K 46)

Kristiina halusi palata takaisin töihin kahden vuoden opintovapaaltaan. Hän tiesi, että hänellä on oikeus työhön, josta hän lähti. Työnantaja kuitenkin yritti aluksi esittää asian toisin. Kristiina joutui itse huolehtimaan omista oikeuksistaan ja lopulta irtisanoikin itsensä saadessaan yritykseltä ”kultaisen kädenpuristuksen”. Asiaa helpotti rahakorvaus.

”Toisaalta se kyllä kolautti kun sanottiin että täällä ei oo sulle työpaikkaa vaikka oli oikeus. Ja toki se sitten puettiin tällaiseen positiiviseen asuun sitten tarjoamalla reilusti enemmän.” (Kristiina/ 36 K 20)

Siirin työnantaja antoi niin sanotun irtisanomispaketin kaikille irtisanotuille. Sen saamisen ehtona oli nopeutetut YT-neuvottelut. Paketti sisälsi taloudellisen korvauksen lisäksi myös outplacement-palvelun ulkopuolisen konsultin avustuksella. Siiri näki tämän mahdollisuutena.

”Monet oli sitä mieltä et täähän oli tosi hyvä juttu. Et tässä on niinku, me saatiin niin hyvä paketti. Tässä on nyt hyvää aikaa mieltä mitä haluaa, hyvää aikaa etsiä sitä uutta työpaikkaa. Jos ois sinne jääny niin moni meistä ois kuitenkin aatellu hakea jotain muuta. Mut kun samalla on töissä niin ei se oo samanlaista se hakeminen. Se helposti muuten jää. []” (Siiri/ 75 K 36)

Paven irtisanominen puolestaan hoidettiin pääosin lakimiesten kesken. Pave ei enää siinä vaiheessa pystynyt eikä jaksanut olla itse mukana. Lakimiehen käyttö myös takasi hänelle parhaan juridisen avun konfliktitilanteessa. Paven tehtäväksi jäi kerätä taustatietoa, jonka perusteella lakimies laati korvausehdotuksen irtisanomisajasta. Näin Pave sai oikeudenmukaisen korvauksen, joka auttoi taloudellisesti ja henkisesti eteenpäin.

Normaalin irtisanomisajan palkan lisäksi saadut korvaukset mainittiin kaikissa tapauksissa kun näin oli käynyt. Voidaan siis ajatella, että taloudellinen korvaus voi helpottaa irtisanomisen kokonaisvaltaista läpikäymistä omalta osaltaan. Se voi antaa tunteen siitä, että taloudellisen korvauksen avulla saa korvausta myös henkisistä kolhuista. Toki kyse on myös taloudellisesta turvasta seuraaviksi kuukausiksi.

8.3.4 Ammatti-identiteetin uudelleenarviointi irtisanomisen jälkeen

Olen pyrkinyt selvittämään haastateltavieni ammatti-identiteetin muutoksia irtisanomisen jälkeen. Osa heistä koki, ettei irtisanomisen aiheuttamia muutoksia ammatti-identiteetissä ilmennyt laisinkaan. Lopuilla puolestaan se muuttui johonkin suuntaan. Ammatti-identiteetti saattoi hävitä, vahvistua tai muuttua kokonaan toiseksi ammatti-identiteetiksi.

Katriina ja Kirsi kokivat, ettei irtisanominen vaikuttanut heidän ammatti-identiteettiinsä paljoakaan. Katriinalla identiteetti alkoi muotoutua jo opiskeluaikana. Hän kokee olevansa ennen kaikkea kääntäjä, vaikka työnkuvaan sisältyy muitakin elementtejä.

”Yleensä kun kysytään mitä sä teet niin mä oon aina ajatellut et mä olen ensisijaisesti kääntäjä. Nyt kun mä olen yliopistolla töissä ja mä opetan kääntämistä tai tutkin sitä. Mä en jotenkin miellä itseäni tutkijaksi mitenkään kauheasti. Et ei se nyt sillälaililla oo se mitä mä ensisijaisesti haluaisin tehdä. Et enemmän mä olen kääntäjä.” (Katriina 130 KV 43)

Kirsi on puolestaan joutunut pohtimaan ammatillista identiteettiään monissa eri vaiheissa sen jälkeen, kun hän aikuisiällä kouluttautui ja teki muutoksen ammatillisella urallaan. Hän on alusta alkaen uskonut ja luottanut siihen, että teki täysin oikean päätöksen ja näin ammatti-identiteetti ei ole horjunut. Aika-ajoin kuitenkin joku ympäristöstä kyselee, eikö kuitenkin olisi kannattanut jäädä tuttuun ja turvalliseen virkaan. Hän näkee oman ammatillisen elämänsä lukuisat irtisanomiset luonnollisena osana tämän päivän ammattielämää.

Lopuilla puolestaan ammatti-identiteetti jollain tapaa muuttui, joko hävisi, vahvistui tai muuttui toiseksi. Raijalla ja Sinikalla se on osittain hävinnyt irtisanomisen myötä. Yhteistä heille molemmille on asian syvä pohdinta. Raijan identiteetin uudelleen muotoutumista on hidastanut töiden vähyys irtisanomisen jälkeen. Sinikka puolestaan oli jo opiskeluaikanaan alkanut määrittää identiteettiään. Yliopistossa oli maalattu tulevaisuudenkuvia erilaisista kansainvälisistä, fiksuista töistä maailman valloittajina. Käytäntö teknisenä kirjoittajana kuitenkin osoittautui pettymykseksi. Se oli yksinäisempää, kiireisempää ja yksitoikkoisempaa työtä, kuin mitä hän oli kuvitellut. Tällä hetkellä ”fiksun” työn hakeminen ei ole enää Sinikalle elämän tärkein asia. Prioriteetit ovat muuttuneet. Muutto pienempään kaupunkiin on muuttanut Sinikan asenteita. Hän kokee mukavaksi sen, että ihmiset puhuvat muustakin kuin kiireestä ja työnteosta.

*”Sit mä oo miettiny et kun pystyis tekee tarpeeks käännöksiä. Mä oon siinä vaiheessa et oon aatellu. Ihan sama mitä. Ei tarvi olla fiksuu. Kyl mä tiedän et mä oon fiksu ilman että mä teen mitään ihmeen fiksuu. Kyllähän sitä tulee sellanen olo et aivot pehmenee. Joku muukin sitä puhu et kun on opiskellut fiksuja ja sit kun menee töihin joka ei oookkaan fiksuu, niin sitä tulee sellainen olo että jaa, musta tulikin tyhmä.”
(Sinikka/ 110 K 53)*

Piialla ja Jaanalla myös ammatti-identiteetti hävisi välittömästi irtisanomisen jälkeen hetkeksi, mutta sen jälkeen se vahvistui heidän sitä jo aiemmin ohjaamaansa suuntaan. Piika oli oikeastaan jo pienestä työstä lähtien halunnut opettajaksi. Hän alkoi rakentaa opettajan ammatti-identiteettiä jo opiskeluaikanaan. Kuitenkin vasta työelämän kokemusten myötä hän ymmärsi, että hän haluaa tehdä opetustyötä aikuisten parissa. Siitä lähtien hän on vahvistanut ammatti-identiteettiään hankkimalla

erityisosaamista aikuisopetuksesta ja aikuisten oppimisesta. Hänen työsuhteensa purkaminen koeajan jälkeen kuitenkin kyseenalaisti aiemmin eletyn ja koetun ammattiuran.

”Tavallaan ne haaveet miksi siihen halusi lähteä ja ne jälkimainingit mitä siitä seurasi kun siitä ei tullutkaan mitään. Että sekä ne haaveet että jälkimainingit on ollu ammatti-identiteetin kannalta ehkä kaikkein kovimpia ja kipeämpiä kysymyksiä, kuin mikään muu kaikkien näitten työvuosien aikana.” (Piika/ 49 KV 20)

Jaana puolestaan irtisanomisen jälkeen ymmärsi, että toteuttaakseen haaveensa kouluttaa ihmisiä, hänen pitää perustaa yritys. Jaana on tyytyväinen oloonsa konsulttina.

”Nyt näen itseni eniten konsulttina. On kiva työskennellä yksin, joskin joitakin partnereita mulla on kans. En halua kuitenkaan olla liian sidottu heihin. Haluan kehittää omaa yritystäni ja tehdä siitä menestyneen yrityksen.” (Jaana/ 93 K 60)

Kristiinalla, Pavella, Siirillä ja Marjolla ammatti-identiteetti muuttui irtisanomisen myötä uudenlaiseksi, mutta sen määrittely on vielä osittain kesken. Kristiina ei ole ehkä löytänyt vielä sitä ominta ammattiaan, vaan etsii sitä yhä opiskelujen avulla. Pave puolestaan halusi vaihtaa alaa irtisanomisen jälkeen, koska siihen liittyvät kivut olivat liian suuret. Hän alkoi tietoisesti rakentaa osaamistaan uudelleen ja etsi samalla töitä muilta aloilta. Hänen ammatti-identiteettimäärittelynsä on vielä kesken.

”[] Mä niinkun huomasin että mä kartoin, tein ihan ittelleni tietoisesti tietyt organisaatiot että en hakenut. Mä tunsin niitä ihmisiä sieltä ja vaikka mä olisin päässytkin töihin juuri sen takia koska mut tunnettiin. Mutta mä en halunnut. Mä en soittanut niihin ollenkaan ja aattelin että lähden ihan uudenlaiset kuviot kehittämään. Täähän mitä mä nyt teen on tavallaan niinkun hyvin lähellä sitä mitä mä ennestään osaan ja tiedän ja ihmisen osaaminen kiinnostaa. Se on niinkun silläilla lähellä. Mutta sitten tietysti mietin tässä koko ajan, mitä mä tästä hyödyn. Sellanen hyötynäkökulma mulla on ollut aina näissä kaikissa. Kun mä olen tehnyt CV:tä tai työhakemusta, tai työtodistusta niin ittelleni joka kerta, ainahan mä haluan siihen kirjoittaa sen että mitä on täällä se ydinjuttu, jolla mä voin myydä itteni seuraavaan paikkaan.” (Pave/ 90 K 82)

Siiri puolestaan sai nopeasti ymmärryksen siitä, että irtisanominen ja outplacement-palvelu voisivat olla hänelle mahdollisuus siirtyä johonkin uuteen. Siirin usko omaan osaamiseen kasvoi irtisanomisen jälkeen. Hän ymmärsi, että vaihtoehtoina on muitakin aloja ja ammatteja, kuin se mitä siihen mennessä on tehnyt.

” []Toisaalta, jos sulla on humanistinen koulutus ja oot tullut tekniselle alalle. Et luulis että se kuitenkin auttais huomaamaan et hei jos mä ole tän pystynyt oppimaan, niin miksen pystyis siirtymään johonkin uuteen. Mä luulen että moni ei oo edes pysähtynyt ajattelemaan sitä juttuu. Että ne tavallaan ajattelee ehkä liikaa sitä konkreettista työtä mitä ne on tehnyt. Ei niinkään sitä kaikkea sitä mitä siellä taustalla tarvitaan ja mitä taitoja (epäselvää).” (Siiri/ 78 K 38)

Marjon kokemukset irtisanomisesta aiheuttivat hänelle kokonaisvaltaisen ammatillisen elämän kriisin. Hän päätti rakentaa ammattielämänsä uudelleen ja hankki siihen apua myös ulkopuolisilta tahoilta. Hän tunsi, ettei aiempi ura enää tyydyttänyt häntä.

”[]Mä en koskaan tunnustellu itseäni et mikä mun persoona on. (epäselvää) Mutta toisaalta jos joku ois tullut kysymään sitä multa silloin, en mä ois sitä silloin pystynyt sitä sanomaan koska en mä tienny vielä kuka mä oon. Ja nyt vasta se on vähän hahmottunut. Vasta pieniä palasia siitä, että mikä on se oma, mistä sen täyttymyksen saa, mistä tulee se hyvä olo. Ja nehän on niitä jotka pitäis kertoa mikä on se sun juttu.” (Marjo/104 K 64)

Marjo kuunteli itseään ja ryhtyi välittömästi toteuttamaan valitsemiansa ajattelumalleja käytännössä. Ammatinvalintaa koskeva mietintä jatkuu vielä vuosia myöhemminkin.

”[]Toivon että se on jotain muuta. Kun mä luulin että se oli tää. Mut siinä henkilöstöhallinnossa on niin paljon sellasia asioita mihin mun sydän ei kuitenkaan pysty. Mä oon jo luvannu sen että mä itelle mut mä en voi sanoa sitä täällä koska mä olen täällä työsuhteessa. Jo puolen vuoden kokemuksella voin sanoa et etiiikka ei tuu kestäämään. []” (Marjo/ 130 K 79)

Oleennaista on huomata, että heti irtisanomisen jälkeen ammatti-identiteetti kokee muutoksia; se häviää, vahvistuu tai muuttuu toiseksi. Jos ammatti-identiteetti ei muutu, se palautuu nopeasti ennalleen. Jos puolestaan ammatti-identiteetti muuttuu toiseksi, nämä muutokset kestävät vuosia.

8.3.5 Uran arvostus ja ohjaaminen irtisanomisen jälkeen

Seuraavaksi olen tarkastellut henkilöiden ammatillisen uran arvostuksessa ja ohjaamisessa irtisanomista ennen ja sen jälkeen tapahtuneita muutoksia. Aluksi olen pyrkinyt tunnistamaan, onko henkilölle ollut tärkeämpää se, miltä ura näyttää

ulospäin vai se miltä tuntuu itselle sisäisesti. Toinen tarkastelemani ulottuvuus on, miten aktiivisesti henkilö on ohjannut uraansa ennen ja jälkeen irtisanomisen.

Subjektiiivisen eli sisäisen uran korostaminen näkyy kertomuksissa oman sisäisen kehityksen ja tunteiden kertomisena. Henkilöt korostavat motivaatioitaan, asenteitaan ja arvojaan työurasta kertoessaan. Vastaavasti objektiivisen eli ulkoisen uran korostajat kuvaavat uraansa ikään kuin ulkoa päin. Heille tärkeintä on uran hierarkkinen jatkuvuus ja nousujohteisuus. Olen erityisesti kiinnostunut niistä yksilöistä, joille irtisanominen aiheutti muutoksen joko uran arvostukseen tai ohjaamiseen.

Subjektiiivista uran hallintaa ennen ja jälkeen irtisanomisen korostivat Katriina, Kristiina ja Siiri. Heidän uravalintojaan irtisanomiseen asti ja sen jälkeenkin ohjasi henkilökohtainen ammatillisen kasvun tarve. Heidän kertomuksensa koostuvat merkitysten, asenteiden ja arvojen pohtimisesta. Vastaavasti objektiivista uraa korostivat Kirsi, Pave ja Jaana. He kuvasivat uraa työtehtävien muutosten jatkumona ja pitivät tärkeämpänä sitä, miten ura on edennyt ja miltä se näyttää ulkopuolisista.

Marjolla, Sinikalla ja Raijalla tapahtui selvästi havaittava muutos irtisanomisen johdosta. Objektiivisen uran korostamisen sijaan he arvostavat nykyisin subjektiivista uraa. Ennen irtisanomista Marjolle oli ollut hyvin tärkeää se, miltä hänen uransa näyttää ulkopuolisille. Hän halusi ansioluettelonsa näyttävän jatkuvaa kehitystä eteenpäin. Irtisanomisen jälkeen Marjo kävi läpi jokaisen aiemman uravaiheensa ja pohti niiden merkitystä. Hän tuli siihen lopputulokseen, että ura ei tällaisena tyydytä. Hän halusi tehdä muutoksen, jossa hänen sisäinen arvomaailmansa korostuu objektiivista uraa unohtamatta.

”Mitä mä tällä hetkellä eniten puntaroin on että missä mä voin sen suurimman panoksen ihmisten hyvinvointiin antaa? Kannattaako mun sittenkin sietää sitä että kaikki tehot irti ihmisistä. Sitä että HR ihminen siellä on se puristin, joka ottaa tuotantovoimavaran maksimaaliseen käyttöön ja lisää hyvää tulosta vielä viivan alle. Ehkä mun pitäis vaan niellä se ja ymmärtää ja kattoo aina taaksepäin. Entä sitten kun täällä ei ollutkaan pikkumarjoja töissä? Ei ollut enää edes sitä yhtä (...). Tää on se nyt se mitä mietin.” (Marjo/ 138 K 84)

Sinikan uran käännekohta oli burnoutiin sairastuminen. Ennen sitä uran merkityksellisyys muodostui hänelle työn haastavuudesta ja jatkuvuudesta. Burnoutin ja uraväsymyksen takia Sinikka on kääntänyt ajatuksensa hänelle itselleen tärkeisiin asioihin. Tärkeintä on tällä hetkellä itsensä toteuttaminen taloudellista turvaa kuitenkaan unohtamatta. Raija oli kolmas haastateltavani, jonka uranhallinta on siirtynyt objektiivisesta subjektiiviseen. Hänelle oli uran alussa tärkeää saada merkityksellisiä ja menestyksellisiä töitä, mutta irtisanomisen myötä asia on muuttunut. Tähän ovat osaltaan voineet vaikuttaa mielekkäiden töiden vähyyys ja osa-aikaiset työt.

Piian uranhallinta siirtyi koeajalla tapahtuneen työsuhteen purkamisen vaikutuksesta subjektiivisesta objektiivisen suuntaan. Hän on alkanut kontrolloida tekemisiään ikään kuin ulkoapäin, jotta kukaan ei saisi niistä huomautettavaa. Hänelle työsuhteen purku oli niin kova henkinen kokemus, että hän ei halua enää kokea sitä uudestaan.

”[] Ja ehkä nimenomaan työtoimintaan tai työsuhteisiin tai työkäyttäytymiseen tullut sellainen tarkkailijan ote niinkuin mä katsoisin itseäni ulkopuolelta jossakin kuvioissa. En mä tiedä onko se hyvä vai huono mutta kuitenkin sellainen ote että seuraa enemmän mitä tai miten tekee ettei vaan joku tärkeä taho pääse sanomaan että mä olen jossakin toiminut väärin. Mulla ei ole semmoista tuntumaa aikaisemmastakaan työelämästä että mä olisin niin kauheasti töpeksinyt. Mutta nyt entistä enemmän vielä joutuu katsomaan, ikään kuin on työyhteisössä palkkaajansa armoilla.” (Piika 89 K 41)

Toinen ulottuvuus, jota olen tarkastellut, on henkilöiden ammatillisen uran ohjaaminen ennen ja jälkeen irtisanomisen. Olen jakanut yksilöt oman uran aktiivisiksi tai ei-aktiivisiksi uran ohjaajiksi sillä perusteella, miten he ovat kuvanneet kokemuksiaan työuran suunnitelmallisuudesta. Tyypillistä oman uran ohjaajalle on suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus. Vastakohtaisesti ei-aktiiviset ohjaavat uraansa spontaanimmmin ja vähemmillä suunnitelmilla.

Kertomusten perusteella oman uran aktiivisia ohjaajiaan ennen ja jälkeen irtisanomisen ovat Kirsi, Jaana, Marjo ja Pave. He eivät ole antaneet irtisanomisen vaikuttaa siihen. Kirsi korostaakin haluavansa olla oman uransa subjekti eikä objekti. Se ilmenee monissa hänen valinnoissaan. Uranvaihdokset eivät ole sattuneet hänelle vahingossa.

”Sanotaan näin kun sä puhuit noista sattumista kun sä esittelit tätä niin oikeastaan ainoa mikä tässä urassa on sattuma se että mä ajauduin sinne ICT-alalle.” (Kirsi/ 26 K 16)

Jaana puolestaan on määrätietoisesti ohjannut uraansa kohti kouluttajan työtä. Hän on usein tietoisesti ottanut töitä vastaan sen vuoksi, että niiden kautta hän vielä joskus pääsee haluamaansa työhön. Hänelle irtisanomisen jälkeinen vaihtoehto tavoitteen saavuttamiseksi oli perustaa oma koulutusyrittäjä. Marjon urahallinta on ollut myös hyvin määrätietoista ennen ja jälkeen irtisanomisen. Hän ei ole jäänyt hetkeksikään ajalehtimaan. Muutoksia hänelle sen sijaan tapahtui uran arvostuksessa. Pave on hallinnut uraansa vahvasti sekä ennen että jälkeen irtisanomisen. Hänellä oli vaikeuksia löytää tarpeeksi vaativa ja mieluinen työ irtisanomisen jälkeen. Hän ratkaisi asian ottamalla vähemmän kiinnostavan työn, joka kuitenkin näyttää hyvältä ansioluettelossa. Samalla hän katselee avoimin mielin uusia työpaikkoja. Hän on myös edellisten kokemusten takia erittäin tarkka paitsi työn kuvasta, myös siitä, millaiseen organisaatioon hän joutuu.

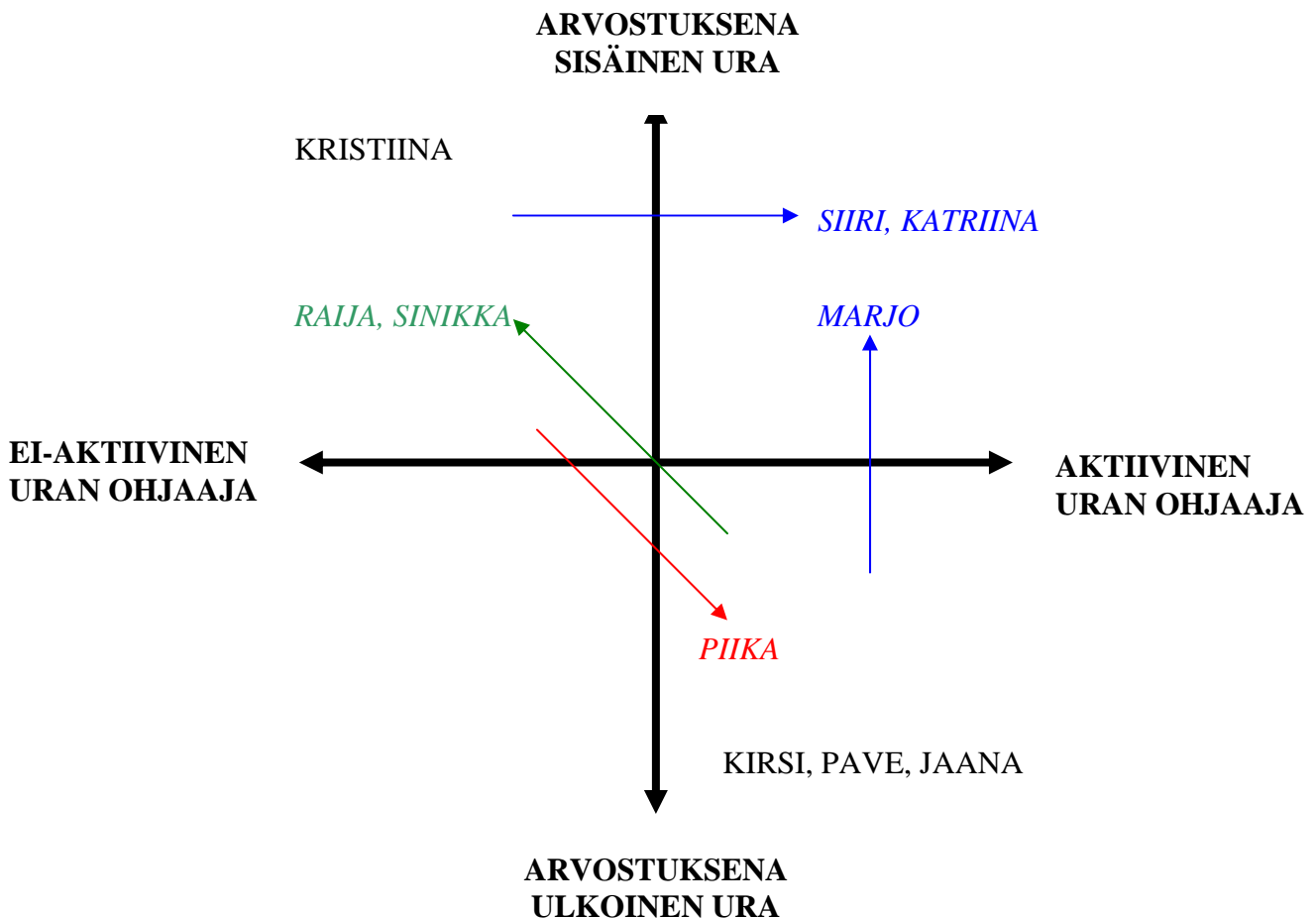
Ainoana hieman epäselvänä ura-ajalehtijana on Kristiina. Hänellä uraa tuntuvat määrittävän monet muutkin asiat kuin ammatillisuus. Esimerkiksi opiskelun merkitys on hänellä usein ollut jopa yhtä vahva kuin ammatin.

Katriina, Piika ja Siiri puolestaan olivat irtisanomista edeltävän ammatillisen uran ajan tehneet heille henkilökohtaisia mieluisia valintoja. Sen vuoksi he olivat ajautuneet heille mielenkiintoisista työtehtävistä tai työpaikoista toisiin. Heidän tapauksessaan irtisanominen aktivoi ajattelemaan ammatillista uraa ja kehitystä enemmän. Katriina oli saanut jo aiemmin mahdollisuuden aloittaa jatko-opinnot, mutta huonosti tehty ulkoistaminen vauhditti asiaa. Piika on koeajan purun jälkeen tietoisempi työelämän raadollisuudesta ja siksi hän yrittää ohjata uraansa enemmän. Siiri puolestaan on uraohjauksen avulla löytämässä itselleen sopivia kohteita ja oikeita välineitä uusien urien avaamiseksi.

Sinikan ja Raijan urat ovat saaneet vastakkaisen käänteen; aktiivisesta uran ohjaajasta ei-aktiiviseksi ajalehtijaksi. Ennen irtisanomista Sinikka ohjasi uraansa aktiivisesti, mutta irtisanominen ja burnout ovat tehneet hänestä ainakin hetkellisesti ajalehtijan.

Hän on tarkoituksenmukaisesti antanut itselleen aikaa pohtia asioita ja täyttänyt päivät uusilla harrastuksilla. Harrastuksena käsityöt ovat ottaneet työn aseman. Erilaisia ammattityön kohteita on jo Sinikan mielessä, mutta hän tarvitsee edelleen aikaa alkaakseen niitä tosissaan hakemaan. Raijalla puolestaan oli heti irtisanomisen jälkeen aktiivista uratoimintaa, mutta pitemmällä aikavälillä nähtynä juuri irtisanominen oli se, joka vähensi mahdollisia kohteita hänen tulevalta ammatilliselta uraltaan. Näin hänen uranhallintansa on enemmänkin ajelehtimista.

”[] Kysymys on ollut piiloikäsyrynnästä, todennäköisesti iästä. Elikkä tämmöistä kaikkea piiloikäsyryntää on olemassa. Ne kyllä tuntee mut hyvin. Koska tätä ruvettiin laajemmin kyselemään miksi mä en tullut edes kutsutuksi haastatteluun, niin hän [rekrytoiva esimies] otti kyl minuun yhteyttä.” (Raija/ 114 K 38)



Kuvio 8: Yhteenvedo haastateltavien uran ohjauksen ja arvostuksen muutoksista. Ulottuvuudet: Arvostuksena sisäinen tai ulkoinen ura ja uran ei-aktiivinen ohjaus tai uran aktiivinen ohjaus.

8.4 Tulosten yhteenveto

Olen pyrkinyt selvittämään kymmenen haastattelemani ihmisen ammatillista uraa. Heitä kaikkia yhdistävä tekijä on, että he ovat joutuneet luopumaan työstään vasten tahtoaan. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni – millaisia ammatillisia syklejä ilmeni – vastasin yksilöllisillä narratiiveilla. Kaikki kertomukset olivat hyvin ominaislaatuisia ja niissä olevien ammatillisten syklien määrä vaihteli kolmesta seitsemään. Osan tästä selittää joidenkin haastateltavien nuorempi ikä ja työkokemuksen vähyys. Toisaalta jotkut vanhemmat ihmiset olivat olleet saman työnantajan palveluksessa jo kymmeniä vuosia.

Toiseen tutkimuskysymykseeni – millaisessa ammatillisen toiminnan kehityksen vaiheessa irtisanotut olivat irtisanomishetkellä – vastasin Bratus ja Lishinin määrittämän toiminnan muodostumisen mallin avulla. Haastateltavistani vain yksi oli irtisanomishetkellä sellaisessa vaiheessa, jolloin uusi tarve on löytänyt uuden kohteen ja motiivi toiminnalle on juuri syntynyt. Hän tuli irtisanotuksi koeajalla ja irtisanominen aiheutti kriisin. Haastateltavistani kaksi oli seuraavassa vaiheessa, jolloin tarve ja toiminta ovat sopusoinnussa. Työ ikään kuin tuntuu jo tutulta eikä se vielä kyllästytä. Molemmat henkilöt tulivat ulkoistetuksi tavalla, johon he eivät olleet tyytyväisiä. Molemmat päätyivät vaihtamaan työpaikkaa heti tilaisuuden tullen. Saman vaiheen toisessa osassa toimintahäiriöt alkavat olla valloillaan. Työssä ilmenee paljon erilaisia asioita, jotka eivät heitä miellytä. Haastateltavistani viisi oli tässä vaiheessa. Heistä kahdelle irtisanominen on aiheuttanut työn kohteiden katoamisen. Loput kolme ovat saaneet uuden työn, mutta tapa käsitellä irtisanomista vaihteli huomattavasti yksilöstä toiseen. Viimeisessä, jo uusia kohteita etsivässä vaiheessa oli kaksi. Heille irtisanominen oli pikemminkin mahdollisuus tehdä jotain uutta.

Kolmanteen tutkimuskysymykseeni olen kuvannut ammatillisen uran ja identiteetin muutoksia. Suurin osa haastateltavista korosti opiskelun merkitystä irtisanomisen jälkeen. Jokaisella oli akateeminen koulutus, mutta useat halusivat hankkia lisäkoulutusta omalla alallaan. Elämän realiteetteja korostava ”työ on vain työtä” oli myös monien huulilla irtisanomisen jälkeen. Monet olivat irtisanomishetkeen asti olleet uskollisempia työnantajalleen ja ymmärsivät vasta irtisanomisen jälkeen

työelämän raadollisuuden. Myös normaalin irtisanomisajan palkan lisäksi saatu korvaus koettiin positiivisena, jopa irtisanomista helpottavana tekijänä. Henkilön ammatti-identiteetti koki irtisanomisen jälkeen usein monia muutoksia; joko hävisi, vahvistui tai muuttui uudenlaiseksi. Tapa, jolla tämä tapahtui ja tehtiin, vaihteli yksilöstä toiseen. Olennaista on, että ammatti-identiteetin muutokset uudenlaiseksi kestivät vuosia. Viimeisenä ammatti-identiteettiin ja uraan liittyvänä tuloksena pyrin osoittamaan haastateltavien muutokset uran arvostuksen ja ohjaamisen suhteen. Näin havaitsinkin yli puolella tapahtuneen. Monille muutoksen tehneille sisäisen uran arvostus vahvistui irtisanomisen myötä.

9 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan määritellä monin eri tavoin. Itse olen ottanut Lincoln ja Guban (1985) esittämät laadullisen tutkimuksen kriteerit ohjaamaan omaa luotettavuustarkasteluani. Heidän mielestään perinteiset kriteerit, kuten sisäinen validiteetti, ulkoinen validiteetti, reliabiliteetti ja objektiivisuus eivät sovi kvalitatiiviseen tutkimukseen, koska voidaan nähdä useampia totuuksia. Tutkijan pitää pystyä arvioissaan vastaamaan kysymyksiin, jotka koskettavat sellaisia kriteerejä kuin totuusarvo (truth value), sovellettavuus (applicability), pysyvyys (consistency) ja neutraalisuus (neutrality). (Lincoln & Guba 1985, 290–301.)

Totuusarvo pyrkii mittaamaan tietyn tutkimuksen tulosten todellisuutta. Sen kriteeriksi Lincoln ja Guba ovat määritelleet credibility, joka voidaan suomentaa vastaavuudeksi. Sovellettavuus puolestaan kertoo, kuinka hyvin kyseisen tutkimuksen tuloksia voi soveltaa laajempaan perusjoukkoon. Lincoln ja Guba ovatkin halunneet määritellä yleistettävyyden sijaan kriteeriksi siirrettävyyden (transferability). Kolmas kriteeri on pysyvyys, joka pyrkii selvittämään, miten samankaltaiset tulokset saataisiin, jos tutkimus tehtäisiin uudestaan samanlaisissa olosuhteissa. Tärkeää on huomioida sekä ulkoiset vaihtelua aiheuttavat tekijät että ilmiöstä itsestään johtuvat tekijät. Sen täyttämiseksi Lincoln ja Guba ovat määritelleet kriteerin dependability, jota voi ajatella suomeksi tutkimustilanteen arvioinniksi. Neljäs kriteeri on neutraalisuus, joka määrittää, kuinka varmaa on, että tulokset ovat

tilanteista ja konteksteista riippuvia eikä ainoastaan tutkijan omien motivaatioiden ja kiinnostusten ohjaamia. Sen kriteeriksi Lincoln ja Guba ovat määrittäneet termin confirmability, vahvistettavuus. (Lincoln & Guba 1985, 289–301, ks. myös Tynjälä 1991, 380–392.) Huotelin (1996) on määritellyt neljä laadullisen tutkimuksen ominaisuuksia korostavaa siirtymää: sisäisestä validiteetista vastaavuuteen, yleistettävyydestä siirrettävyyteen, reliabiliteetista tutkimuksen arviointiin ja objektiivisuudesta vahvistettavuuteen (Huotelin 1996, 18–21).

Sekä aineiston että menetelmän luotettavuuden osalta tärkeää on ymmärtää konstruktivistinen lähestymistapa. Ontologialtaan se on relativistista. Ei ole olemassa kriteereitä, joilla totuus voitaisiin löytää. Näin ollen on olemassa monia totuuksia aina siitä riippuen, kuka asiaa katsoo ja milloin. Lisäksi se on epistemologialtaan subjektiivista. Ainoa tapa todellisuuden havaitsemiseen on subjektiivinen vuorovaikutus. (Huotelin 1996, 23.) Olen myös täysin tietoinen siitä, että haastateltavani ovat voineet kertoa minulle täysin omanlaisensa tarinan. Se on voinut olla luonteeltaan intiimi tarina tai toisaalta julkinen esitys ulkopuolisille. Elämäkertomuksen kertominen voi olla strategia omannäköisen identiteetin esittämiseksi ja samalla sen oikeuttamiseksi. (Houtsonen 16, 214.) Kaiken edellä mainitun tueksi olen pyrkinyt mahdollisimman seikkaperäisesti kuvaamaan koko tutkimusprosessini (ks. kappaleet 6: Tutkimuksen toteutus ja 7: Aineiston analyysin vaiheet).

9.1 Tutkimusmenetelmän näkökulma

Tutkimusmenetelmän vastaavuutta voidaan lisätä kuvaamalla sekä aineistonkeruuta että analyysimenetelmä mahdollisimman tarkasti. Haastattelin yhteensä kymmentä ihmistä. He valikoituivat aineistokseni vapaaehtoisesti ja oman halukkuutensa perusteella. He ovat koulutukseltaan joko kasvatustieteilijöitä tai humanisteja. Vastaavuutta olisi voinut parantaa, jos kaikki olisivat vain jommasta kummasta koulutustaustasta. Pyrin siihen, mutta aiheen arkaluontoisuuden takia olisin saanut tällöin liian vähän haastateltavia. Jouduin siis tekemään kompromissin. Toinen asia missä jouduin tekemään kompromissin, oli irtisanomisen ajankohdan laajentaminen viimeiseen kymmeneen vuoteen. Tähän jouduin myös siksi, että en saanut vapaaehtoisia haastateltavia ensimmäisellä ilmoituksellani tarpeeksi. Tapasin

haastateltavat vain kerran, enkä tuntenut ketään heistä etukäteen. Tapaamalla haastateltavat useamman kerran olisin voinut saada vastaavuutta lisää esimerkiksi käymällä heidän kanssaan aineistoa tai analyysia läpi. Toisaalta huomasin, että ulkopuolisuuteni takia minulle kerrottiin hyvinkin avoimesti ja luottamuksella uraan ja elämään liittyviä asioita. Olisiko näiden haastateltavien motiivina voinut olla auttaa unohdettuja, kärsineitä, väärinkohdeltuja ja loukattuja? (Saastamoisen 2003, 13). Eniten minua kuitenkin askarrutti motiivi olla kertomatta paljoakaan itse irtisanomistilanteesta. Oliko tilanne tässä tapauksessa vielä vuosienkin jälkeen liian arka tai häpeällinen?

Tutkimustilanteen arviointia tarkastellessani näin jälkikäteen huomaa, että siihen on varmasti vaikuttanut monet asiat. Bogdan ja Taylor näkevät haastattelutilanteessa seuraavat asiat: tutkijan ja tutkittavan suhde, haastattelun pituus, äänityksen rakenne ja ilmapiiri (Bogdan & Taylor 1975, 107–114). Koska olen vielä kokematon tutkija, nämä ovat varmasti vaihdelleet haastattelusta toiseen. Aktiivahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä on suhteellisen vaativa metodi. Parhaiten pystyin mielestäni pitämään yllä aktiivahaastattelun luonteeseen kuuluvaa keskustelua ja jatkuvuutta. Sen sijaan kokeneempana tutkijana olisin ehkä osannut alkaa rakentaa uusia merkityksiä haastateltavien kertomuksista. Tein yhden haastatteluista englanniksi. Litteroin sen ensin englanniksi ja käänsin ainoastaan käyttämäni suorat lainaukset suomeksi. En usko, että monikaan erottaa henkilöä haastateltavista, koska haastateltavalla oli tyypillisen suomalaisen kaltainen tausta. Haastateltava joukko oli muutoinkin monella tavalla ominaislaatuinen. Kaikkien haastateltavien elämäntarinat olivat persoonallisia ja erilaisia. Näin ollen tulokset erilaisella otannalla olisivat olleet varmasti erilaiset.

Voidaan myös miettiä, sainko haastateltavilta tutkimusta ajatellen kaiken tarpeellisen tiedon urakehityksen vaiheesta ja elämäntilanteesta yleensä. Todennäköisesti en. Ihmisillä on oikeus kertoa heille merkittävät asiat ja vastaavasti oikeus olla kertomatta asioita. Huomasin narratiivista analyysia eli jokaisen henkilökohtaista urakuvausta tehdessäni monen uralla ”aukkoja”. Pyrin täyttämään nämä parhaani mukaan omalla ymmärrykselläni, jotta saisin aikaan kausaalisen kertomuksen. Elämäkertomuksia onkin kritisoitu niiden ei-autenttisuudesta. Kenelläkään ei ole

tietoa niiden oikeellisuudesta. Millaisia tulkintoja toinen tutkija olisi tehnyt kausaalisuutta vahvistaakseen? Elämäkertametodia vahvistetaan myös usein keräämällä aineistoa useammalla menetelmällä. Tätä en tehnyt, koska aineistoni on nytkin jo riittävän laaja.

Tutkimusmenetelmän siirrettävyyttä tarkasteltaessa voidaan todeta, että aktiivihaastattelu on helposti siirrettävissä, mutta tulokset ovat varmasti kaikissa tapauksissa toisenlaiset. Itse haastattelutilanne on varmasti ainutlaatuinen, joten sellaista en pysty toteuttamaan uudelleen. Tämä on tyypillinen piirre lähes kaikkien kvalitatiivisten menetelmien käytössä.

Tutkimusmenetelmän vahvistettavuutta on tutkimukseni osalta vaikea osoittaa. Tiedän itse, että olen tutkijana haastattelutilanteessa ollut vaikuttamassa aineistoon, vaikka olenkin pyrkinyt olemaan neutraali. Olen pyrkinyt myös antamaan tarkan kuvauksen tutkimusprosessista, jotta lukijalla olisi mahdollisuus arvioida esimerkiksi tehtyjen ratkaisujen eettisyyttä. Olen pyrkinyt noudattamaan Saastamoisen (2003) neuvoa säilyttää tietty etäisyys tutkittavaan. ”Jos minä tutkijana olen kovin kiinnostunut sinun elämänhistoriastasi, on minun kannettava myös vastuu siitä, että menneiden muistelu voi saada mielenterveytesi järkkymään”. (Saastamoinen 2003, 19.)

9.2 Aineistonäkökulma

Aineistoni on kokonaisuudessaan mielestäni hyvin rikas ja monipuolinen. Se sisältää aitoja tarinoita ammatillisista urista, johon irtisanominen on osaltaan vaikuttanut. Tiesin jo heti ensimmäisiä haastatteluja tehdessäni, etten olisi kvantitatiivisilla menetelmillä saanut mitään tähän verrattavaa aineistoa. Sen sijaan toisella kvalitatiivisella menetelmällä aineisto olisi voinut olla yhtä rikas, mutta hyvin erilainen.

Aineiston käsittely oli kokemattomalle tutkijalle haastavaa. Sen litterointi oli työlästä, analyysistä puhumattakaan. Olen pyrkinyt kuitenkin olemaan johdonmukainen ja esittämään lukijalle jokaisen tekemäni vaiheen. Tällä olen pyrkinyt vahvistamaan aineiston vastaavuutta. Pyrin lisäämään aineiston vastaavuutta myös lähettämällä

aineiston kahteen kertaan kommentoitavaksi haastateltaville. Kaikki saamani palaute oli hyvin kannustavaa ja korjaukset koskivat vain hyvin pieniä asioita liittyen heidän ammattihistoriaansa. Tulkintavirheitä esimerkiksi ammatillisen uran narratiivien kokoamisessa ei ilmennyt. Aineiston vahvuus on siinä, että se sisältää subjektiivista tietoa. Se sisältää henkilöiden itsensä minulle kertomia tarinoita. Sen heikkous on objektiivisen tiedon vähyys. En voinut enkä halunnutkaan tarkistaa minkään asian totuudenmukaisuutta, vaan luotan siihen, mitä minulle on kerrottu. Vastaavuutta ja uskottavuutta lisätäkseni olen poiminut raporttiini suoria tekstilainauksia kuvatakseni sitä, mitä haastateltava on minulle tarkalleen sanonut. Toisaalta olen aloittelevana tutkijana saattanut käyttää suoria tekstilainauksia ehkä liiankin runsain määrin.

Aineiston siirrettävyyden mittaaminen on tutkimuksessani vaikeaa. Aineisto on vain kymmenen ihmisen haastattelut. Tuloksista pystyy noukkimaan vain teemoja, jotka voivat olla yhteisiä isommallekin perusjoukolle. Missään nimessä mitään suoria johtopäätöksiä ja yleistyksiä ei näistä tuloksista vielä voi tehdä. Jättäisin Tynjälän ohjeiden mukaisesti tulosten sovellusarvon arvioimisen myös tutkimustulosten mahdolliselle hyödyntäjälle (Tynjälä 1991, 390). Parhaiten aineistosta tehdyt tulokset palvelevat teemojen esiintuojina ja keskustelun aloittajina.

Aineiston vahvistettavuutta arvioitaessa tärkeää on pyrkiä erottamaan tulosten riippumattomuus ja neutraalisuus. Olenko minä tutkijana omine intresseineni pystynyt olemaan puolueeton? Siihen olen pyrkinyt, mutta tiedostan, etten ole siinä välttämättä aina onnistunut. Alkuperäinen kiinnostukseni ja elämäni ohjaava tema on olla heikomman puolella. Tämä on saattanut näkyä myös aineiston analyysivaiheessa.

Tutkimuksessani saturaatiopiste tuli esiin nopeasti joidenkin piirteiden osalta. Hirsjärvi ja Hurme (1997, 181) toteavat saturaation saavutetuksi silloin, kun aineistoa kerätessä samat asiat alkavat ilmentyä uudestaan. Kävi nopeasti selväksi, että työstä luopuminen on aiheuttanut samankaltaisia tunnetiloja monelle. Sen sijaan samankaltaisten irtisanomissyiden selvittämisen saturaatioon olisin tarvinnut todennäköisesti viisinkertaisen määrän aineistoa. Näin olisi pro gradu -tasaisen työn analyysi jäänyt liian pinnalliseksi. Tältä osin saturaatiota ei siis saavutettu.

10 Tulosten merkitys

Tutkimukseni lähtökohta oli pyrkiä selvittämään, miten irtisanomiset ovat vaikuttaneet irtisanottujen ammatilliseen uraan ja identiteettiin. Onko irtisanominen toiminut ammatillisen kehityksen esteenä vai mahdollisuutena? Mitään yksioikoista vastausta en saanut, mutta paljon asiaa syventävää tietoa kuitenkin. Ihminen joutuu irtisanomisen jälkeen kohtaamaan monia asioita. Olen erityisesti tutkinut niitä sisäisestä tarkastelusuunnasta, eli miten irtisanotut ovat asian itse kokeneet. Tutkimustulokset olisivat olleet erilaisia, jos tarkastelusuunta olisi ollut ulkoinen. Monien urat olisivat saattaneet näyttää irtisanomisen jälkeen samankaltaisilta, mutta piiloon olisivat jääneet heidän omat motiivinsa, asenteensa ja tuntemuksensa irtisanomisesta ja koko ammattiuran muodostumisesta. Miten esimerkiksi tällä hetkellä työssään viihtymättömän tai vastaavasti työttömyyhteensä tyytyväisen motiivit näkyvät työllisyystilastoissa? Eivät mitenkään. Tässä on mielestäni tämän tutkimuksen ydin. Henkilöiden irtisanomista ei voi katsoa vain ulkoisista tarkastelusuunnista, myös sisäistä tarkastelua tarvitaan.

Ensimmäisenä ennakko-oletuksenani oli, että jos irtisanomisvaiheessa henkilö on hyvin motivoitunut työhönsä, se voi aiheuttaa hänelle ammatillisen kriisin. Tosin etukäteen asetetuissa hypoteeseissa piilee aina vaara, että tutkija tarkastelee liian korostuneesti vain sitä ja voi menettää paljon ilmiön kannalta olennaista tietoa (Bogdan & Taylor 1975, 27). Tämän mielessäni pitäen voin kuitenkin ensimmäiseksi tutkimustuloksekseni todeta, että on hyvin merkityksellistä, missä ammatillisen syklin toiminnan vaiheessa ihminen tulee irtisanotuksi. Pahiten irtisanominen koetaan, kun tarpeet ja kohde ovat juuri löytäneet toisensa ja muodostaneet motiivin tehdä työtä. Vastaavasti jos työn aiheuttamassa toimintaketjussa on jo toimintahäiriöitä, irtisanominen koetaan helpommaksi. Toki asiaan vaikuttavat monet muutkin asiat, kuten esimerkiksi yksilön elämää määrittävä elämänvaihe ja ikä. Tätä asiaa olen pyrkinyt selvittämään Levinsonin (1978) elämänvaihemallin avulla. Siirtymäkaudet voivat kyseenalaistaa kaikki aiemmin tehdyt teot, ja siirtymäkauteen ajoittunut irtisanominen varmasti aiheuttaa työhönkin liittyviä suuria muutoksia. Irtisanomiseen

vaikuttaa varmasti myös yhteiskunta ja sen tila ympärillämme. Tämä ei kuitenkaan ole ollut tutkimukseni keskiössä ja siksi en ole sitä tutkinut. Jos tutkimusta haluaisi jatkaa tämän työn pohjalta, voisi eräs vahvistusta antava tekijä olla aikatriangulaatio. Irtisanomisten vaikutusta tutkittaviin henkilöihin voitaisiin seurata pidemmällä aikaperspektiivillä esimerkiksi vuoden ja kolmen vuoden jälkeen. Tämän avulla voitaisiin myös tutkia, toimiiko esimerkiksi Kübler-Rossin muutosmalli irtisanomisten yhteydessä. Käyvätkö irtisanotut läpi vastaavanlaiset muutosvaiheet?

Toinen ennakko-oletukseni oli, että irtisanomisen jälkeen ammatti-identiteetti vaatii uudelleentarkasteluja. Tähänkin oletukseen voin näin tutkimukseni loppupuolella yhtyä. Irtisanominen aiheuttaa usein välittömän senhetkisen ammatti-identiteetin häviämisen. Se voi kuitenkin palautua nopeasti ja jopa vahvistua, jos irtisanominen on muutoin nähty mahdollisuutena. Sen sijaan jos ammatti-identiteetti muuttuu irtisanomisten myötä uudelleen joksikin muuksi, sen rakentaminen voi kestää vuosia. Ammatti-identiteettiä on tutkittu, mutta olisi mielenkiintoista tietää miten ihminen uuden ammatti-identiteetin rakentaa. Sama tutkimus voisi myös ottaa kantaa siihen, miten uraan liittyvät arvostukset ja uran ohjaaminen muuttuvat ammatti-identiteetin muuttuessa. Tutkimuksessani monien haastateltavien uran arvostus oli kääntynyt sisäisen uran korostamiseen ja samalla työn merkitys ihmisen arjessa irtisanomisen myötä oli vähentynyt. Irtisanomisten jälkeen monet irtisanotut halusivat myös kouluttautua lisää. Tätä voi selittää akateemisesti kouluttautuneiden halukkuus muutoinkin kehittää itseään ja parantaa mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla. Ylimääräiset rahakorvaukset pelkän irtisanomisajan palkan lisäksi helpottivat myös irtisanomisesta toipumista. Näin ovat 2000-luvulla useat joukkoirtisanomisia tehneet suuryritykset tehneetkin. Tämä ylimääräinen rahakorvaus antaa taloudellista turvaa irtisanotuille ja jättää heille paremman mielikuvan irtisanovasta yrityksestä. Oma epäilevä mietteeni kuitenkin on, kuinka paljon tämän korvauksen avulla kyseinen yritys ostaa mainetta ja hyväksyntää takaisin julkisuudelta ja irtisanotuilta. Uuden syksyllä 2005 voimaan tulleen YT-lakiin liittyvän muutosturvan tavoitteena on nopeuttaa irtisanotun pääsyä uuteen työhön. Laki velvoittaa yrityksiä antamaan muun muassa palkallista vapaata työn hakemiseen. Tämä on parantanut huomattavasti työntekijän oikeuksia verrattuna aiempaan YT-lakiin.

Selvää kuitenkin on, että irtisanomiset eivät tule yhteiskunnassamme lähiaikoina vähenemään. Suomessa oli vuoden 2006 alussa noin 280 000 työtöntä (http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/08_tyollisyyskatsaukset/08_20_06/TAMMI06.pdf). Sitä en tiedä, kuinka moni heistä on tullut irtisanotuksi viimeisten vuosien aikana. Kets de Vriesin (1997) mielestä irtisanomisten määrän kasvun taustalla saattaa olla kolme syytä. Yritykset ovat alkaneet vertailla ja arvioida yhä enemmän itseään toisiin vastaaviin kansainvälisiin toimijoihin. Tämä aiheuttaa painetta vähentää työntekijöitä ja parantaa näin tulosta. Lisäksi tieto- ja viestintäteknologioiden kehitys on aiheuttanut työttömyyttä perinteisille aloille. Irtisanomiset voidaan myös nähdä joskus ylimmän johdon strategisina virheinä, jos esimerkiksi markkinoiden ennusteet on tulkittu väärin. (Kets de Vries 1997, 12.) Tutkimukseni aineisto kertoo osaltaan myös akateemisten ihmisten työllistymisestä ja ammatillisista urista. Korkea koulutus ei ole enää tae työllistymiselle ja koko elämän kestäväälle työuralle. Yhteiskunta ympärillämme on muuttunut.

Kets de Vriesin (1997) jo aiemmin kuvattu tutkimus jakaa irtisanotut neljään kategoriaan. Tutkimuksessani ensimmäiseen kategoriaan, mukautujiin kuuluivat Katriina ja Kirsi. Heidän pettymyksensä työnantajaa kohtaa meni uuden työn myötä ohi helposti. Toisen kategorian irtisanotut käänsivät asian mahdollisuudeksi tehdä asioita, joita he oikeasti olivat aiemmin halunneet jo tehdä, mutta jostain syystä eivät olleet siihen kyenneet. Siiri ja Marjo kuuluvat tähän ryhmään. Erona kuitenkin oli, että Siiri ei käynyt läpi samaa irtisanomisen tuomaa kriisiä kuin Marjo. Syy tähän voi löytyä Marjon lähestyvistä keskiaikuisuuden siirtymävaiheesta. Kolmanteen kategoriaan, jonka edustajat kokivat irtisanomisen myötä masennusta, kuuluvat Raija ja Sinikka. Heiltä vakituisen työn löytyminen ei ole vielä onnistunut. Neljänteen kategoriaan kuuluivat tunteensa vihamielisesti ilmaisseet. Aineistostani Paven ja Jaanan tarinat edustivat tätä. Ainoa vaikeasti kategorisoitava haastateltavani oli Piika. Häntä ei voi sijoittaa suoraan mihinkään edellä mainittuun luokkaan. (Kets de Vries & Balazs 1997, 23–26.) Tämä Kets de Vriesin ja Balazsin tutkimuksen mukainen, kategorisointi näyttäisi toimivan suhteellisen hyvin jopa Suomessa.

Tärkeää on muistaa, että narratiivisen tulkinnan tavoite ei ole totuus, vaan yksi sen tavoitteista on todellisuuden tuntuisuus (Huotelin 1996, 21). Siihen olen tässä

työssäni pyrkinyt. On tärkeää ymmärtää, että olen joutunut tekemään huomattavia valintoja tiivistäessäni ammatillisen elämän kertomuksia. Sen lisäksi olen varmasti tulkinnut aineistoa osittain myös omien kokemuksieni ja yhteiskunnallisen tilanteen pohjalta. Näin olen konstruoinut heidän kertomuksistaan uudet kertomukset. Jensen maalaa kirjassaan informaatioyhteiskunnan jälkeistä aikaa tarinayhteiskunnaksi. Tarina voidaan nähdä arvon ilmaisuna (value statement). Se ei siis ole tieteellinen vaan jokapäiväinen kertomus siitä, keitä olemme. (Jensen 1999, 52.) Narratiiviset kertomukset puolustavat näin paikkaansa tämän päivän yhteiskunnassa. Ne voidaan nähdä oman identiteettimme rakentajina. Ne vetoavat ihmisiin arkisuudella, aitoudella ja todentuntuisuudella. Olen varma, että tämänkin tutkimuksen kertomukset koskettavat useaa lukijaa.

Käytännön johtopäätöksenä haluaisinkin todeta, että uskon tutkimuksellani auttaneeni haastateltavien ymmärrystä omasta ammattiurasta ja minäkuvasta. Olen antanut heille haastattelun keinoin mahdollisuuden kertoa minulle oman ammatillisen elämänsä kertomuksen. Sen lisäksi olen analysoinut kaiken saamani tiedon heille tiivistetyksi kirjalliseksi elämäkertomukseksi. Tähän tulokseen päädyin siitä syystä, että sain heti haastattelun jälkeen useita kommentteja siitä, kuinka terapeutista oli kertoa irtisanomisesta ja siihen liittyvistä tapahtumista. Sain myös analyysin lähettämisen jälkeen useita kannustavia ja hyväksyviä kommentteja haastateltavilta. Monet ottivat asian ikään kuin he olisivat olleet etuoikeutettuja tullessaan analysoiduiksi. Voisiko tällaisella metodilla olla jopa tervehdyttävä vaikutus vaikeiden asioiden läpikäymisen apuna? Voisiko samoja menetelmiä ajatella jopa hoitomuotona? Voisiko irtisanottuja ihmisiä auttaa irtisanomisen jälkeen käymällä heidän kanssaan läpi koko heidän elämänkaartaan ja siihen liittyviä asioita? Kyse ei olisi pelkästään ulkoisten asioiden läpikäymisestä, vaan motiivien ja asenteiden löytämisestä niiden takaa. Uskon, että olen tällä tutkimuksellani tuonut lisäymmärrystä irtisanomisesta ja ammatillista uraa tutkivalle kentälle.

Lähteet

- Ahlstedt, Leo. 1978. Erikoistuminen ja liikkuvuus liikkeenjohtajan urakehitystekijöinä. *Acta academicae oeconomicae Helsingiensis, Series A:25*. Helsinki.
- Armstrong-Stassen, Marjorie. 1994. Coping with transitions: a study of layoff survivors. *Journal of organizational behavior*. Vol 15, 597–621.
- Atkinson, Robert. 2002. The life story interview. Teoksessa J. F Gubrium & J. Holstein (toim.) *Handbook of interview research – context & method*, California: Sage, 121–139.
- Bertaux, D. & Kohl, M. 1984. The life story approach: The continental view. *Annual Review of Sociology* 10, 215–237.
- Bogdan, R. & Taylor S. J. 1975. *Introduction to qualitative research methods*. New York: John Wiley & Sons.
- Bratus, B. S. & Lishin O. V. 1983. Laws of development of activity and problems in the psychological and pedagogical shaping of the personality. *Soviet Psychology* XXI, no 3, 38–50.
- Denzin, Norman K. 1989. *Interpretive Biography. Qualitative Research Methods Series: 17*. Newbury Park, CA: Sage.
- Giddens, Anthony. 1991. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern age*. Buckingham: Polity Press.
- Goffman, Erving 1963. *Stigma*. New York: Simon & Schuster.
- Goffman, Erving 1971: *Arkielämän roolit*. Helsinki: WSOY.

Gubrium, Jaber F. & Holstein, James A. 2003. From the individual interview to the interview society. Teoksessa F. J. Gubrium & J. A. Holstein (toim.) *Postmodern Interviewing*. London: Sage, 21–49.

Engeström, Yrjö. 1987. *Learning by expanding: an activity-theoretical approach to developmental research*. Helsinki: Orienta-Konsultit.

Erikson, H. Erik. 1962. *Lapsuus ja yhteiskunta*. Jyväskylä. Gummerus.

Erikson, H. Erik. 1968. *Identity, youth and crises*. London: Faber and Faber.

Hall, Stuart. 2002. *Identiteetti*. Tampere: Tammerpaino.

Harré, Rom & Secord, P.F. 1972. *The Explanation of Social Behaviour*. Oxford: Basil Blackwell.

Heikkilä, Titi. 1998. *Muutosmyrsky*. Espoo: Hakapaino.

Heikkinen, Hannu. 1999. Opettajuus narratiivisena identiteettinä. Teoksessa Eteläpelto & Tynjälä (toim.) *Oppiminen ja asiantuntijuus*. Juva: WSOY, 275–290.

Heikkinen, Hannu L.T. 2000. Narratiivisuuden teemoja ja muunnelmia. *Tiedepolitiikka* 4/00, 47–57.

Heikkinen, Hannu L.T. 2001. Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II*. Jyväskylä: PS-kustannus, 116–132.

Helminen, Leena. 2004. Esimiesten selonteot irtisanomistilanteista – ”Tää oli vaan tällainen job done”. Aikuiskasvatustieteen proseminaaritutkimus. Kasvatustieteen laitos. Helsingin yliopisto. Julkaisematon lähde.

- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena. 2000. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirvonen, Airi. 2003. Pikkupianisteista musiikin ammattilaisiksi. Oulu: Oulu university press.
- Holstein, James A. & Gubrium Jaber F. The active interview. 1995. London: Sage.
- Honkonen, Risto. 1995. Elämäkerrallinen lähestymistapa opiskelijatutkimuksen menetelmänä. Teoksessa J. Nieminen (toim.) Menetelmävalintojen viidakossa. Kasvatustieteen laitos. Tampereen yliopisto. Julkaisusarja B, no 13, 167–191.
- Hopson, Barrie & Adams, John, 1976. Teoksessa M. Robertson (toim.) Transition. Understanding & Managing Personal Change. Bath: Martin Robertson & Company, 8–16.
- Huotelin, Hannu. 1992. Elämäkertatutkimuksen metodologiset ratkaisut. Joensuu: Joensuun yliopiston monistuskeskus.
- Huotelin, Hannu. 1996. Menetelmällisiä lähtökohtia elämäkertatutkimukseen. Teoksessa A. Antikainen & H. Huotelin (toim.) Oppiminen ja elämänhistoria. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy, 13–43.
- Houtsonen, Jarmo. 1996. Teoksessa A. Antikainen & H. Huotelin (toim.) Oppiminen ja elämänhistoria. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy, 199–215.
- Hänninen, Vilma. 1999. Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Aca Universatitit Tampereensis 696. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Ihanus, Juhani. 1999. Minäkertomukset. Teoksessa J. Ihanus (toim.) Kulttuuri ja psykologia. Yliopistopaino: Helsinki, 241–259.

Isopahkala-Bouret, Ulpukka. 2005. Joy and struggle for renewal. A Narrative Inquiry into Expertise in Job Transitions. Helsinki: University Press.

Jensen, Rolf. 1999. The Dream Society. How the coming shift from information to imagination will transform your business. New York: McGraw-Hill

Kelchtermans, Geert. 1993. Getting the story, understanding the lives: from career stories to teacher's professional development. *Teaching and teacher education* 9 (5/6), 443–456.

Kets de Vries, Manfred F. R. & Balazs, Katharina. 1997. The downsize of downsizing. *Human Relations*, Vol 50, No.1, 11–50.

Koskinen, Seppo, Nieminen Kimmo & Valkonen Mika 2003. Työsuhteen päättäminen. Porvoo: WSOY.

Kübler-Ross, Elisabeth. 1970. On death and dying. What the dying have to teach doctors, nurses, clergy and their own families. New York: The Macmillan.

Levinson, Daniel J., Darrow Charlotte N., Klein Edward B., Levinson Maria H. & McKee Braxton. 1978. The seasons of a man's life. New York: Alfred A. Knopf Inc.

Lincoln, Y. S & Guba, E. G. 1985. Naturalistic Inquiry. Beverly Hills, California: Sage.

Linnakangas, Ritva. 1997. Työpaikan menetys. Tutkimus työsuhteen loppumisen sosiaalisista ehdoista. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.

Lähteenmäki, Satu. 1992. ”Mikä sille nyt tuli?” eli Työura ja sen kriisivaiheet urakäyttäytymisen yksilöllisten erojen kannalta tarkasteltuna. Turun Kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja D-2.

Lähtenmäki, Satu. 1995. Mitä kuuluu? Kuka käskee? Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä - vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun Kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-1:1995.

Lämsä, Anna-Maija. 1998. Hyötyä, velvollisuuksia ja tunteita – johtajien kokemuksia henkilöstön irtisanomisesta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Lämsä, Anna-Maija. 2001. Organizational downsizing and the Finnish manager from an ethical perspective. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Mishler, E. 1986a. Research Interviewing - Context and narrative. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Mishler, E. 1986b. The analysis of interview-narratives. Teoksessa T. Sarbin (toim.) Narrative psychology: The storied nature of human conduct. New York, NY: Praeger, 233–255.

Polkinghorne, D. 1995. Narrative configuration in qualitative analysis. Teoksessa J. A. Hatch & Wisniewski (toim.) Life history and narrative. London: Falmer, 5–23.

Ranki, Anneli. 2000. Henkilöstön selviytyminen kriisiytyneessä organisaatiossa. Acta Universitatis Tamperensis; 775. Tampere: Tampere University Press.

Rouvinen, Mervi. 2003. Elämää pankkityön jälkeen. Tapaustutkimus liiketoimintaorganisaation rakennemuutoksen seurauksena työtä vaille jäävien ihmisten sopeutumisesta uuteen elämäntilanteeseen. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Saarelma-Thiel, Tiina. 1994. Kriisistä ylös. Työpaikan valmius ja selviytyminen. Työterveyslaitos. Helsinki.

Saastamoinen, Mikko. 1999. Narratiivinen sosiaalipsykologia – teoriaa ja menetelmiä. Teoksessa Eskola, Jari (toim.) Hegelistä Harréen, narratiivista Nudistiin. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 10, 165–192.

Saastamoinen, Mikko. 2003. Tunnustaminen, refleksiivisyys ja representaatiot haastattelututkimuksessa. Teoksessa J. Eskola, A. Koski-Jännes, E. Lamminluoto, A. Saaranen, M. Saastamoinen M, K. Valtanen (toim.) Tutkimusmenetelmällisiä reflektioita. Kuopio: Kuopion yliopisto, 11–29.

Salminen, E. Olavi. 1989. Elämän ja uran ankkurit. Helsinki: Gaudeamus.

Schein, Edgar. 1978. Career Dynamics. Matching Individual and Organizational needs. London: Addison & Wesley.

Schein, Edgar. 1987. Individuals and Career. Teoksessa J.W. Lorch (toim.). Handbook of organizational behavior. Englewood Cliffs: NJ. Prentice Hall, 155-171.

Sonnerfeld, Jeffrey & Kotter, John P. 1982. The maturation of career theory. Human relations, Vol. 35, 19–46.

Stenström, Marja-Leena. 1993. Ammatillisen identiteetin kehittyminen. Teoksessa A. Eteläpelto & R. Miettinen (toim.) Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Painatuskeskus, 31–45.

Syrjälä, Leena. 2001. Elämäkerrat ja tarinat tutkimuksessa. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-kustannus, 203–217.

Tolkki-Nikkonen, Mirja. 1983. Yksilön elämänkaaren kriittiset vaiheet. Aikuiskasvatus nro 1, 17-21.

Tolska, Timo. 2002. Kertova mieli: Jerome Brunerin narratiivikäsitys. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia; 178. Helsinki: Yliopistopaino.

Tynjälä, Päivi. 1991. Kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien luotettavuudesta. Kasvatus 22, 387–398.

Varila, Juha & Kallio, Kirsi. 1992. Työura, pysyvyys ja muutos. Henkilöstön kehittämisen teoriaa kohden: Silmäys pysyvyyden ja muutoksen prosesseihin. Valtionhallinnon kehittämiskeskus. Helsinki: VAPK-kustannus.

Julkaisemattomat lähteet:

Vierula, Marjatta. 2005. Työoikeuden luentomuistiinpanot. HKKK. Kevät 2005.

WWW-lähteet:

Eteläpelto, Anneli. 2005 Asiantuntijuus yliopisto-opetuksen tavoitteena.
http://www.helsinki.fi/vokke/seminaarit/anneli_etelapelto_180105.pdf

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1978/19780725>

Työsopimuslaki (TSL)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työehtosopimuslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1946/19460436>

Työvoimaministeriö

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/08_tyollisyyskatsaukset/08_2006/TAMMI06.pdf

Liitteet

Liite 1. Alkuperäinen ilmoitus

AE:n lehdessä ja AE:n & Specian verkkosivuilla viikolla 6/2005

Irtisanottu kasvatustieteilijä, tule haastateltavaksi!

Olen Helsingin yliopiston aikuiskasvatustieteen opiskelija ja Specian opiskelijajäsen. Teen gradua aiheesta ”Irtisanominen osana ammatillista kehitystä”. Haen haastateltaviksi työelämän kokemusta omaavia kasvatustieteilijöitä, jotka ovat tulleet ei-vapaaehtoisesti irtisanotuksi työstään viimeisen 6-24 kuukauden aikana. Olisitko sinä yksi heistä? Sillä ei ole merkitystä oletko tänä päivänä opiskelemassa, työssä tai työttömänä. Tärkeintä on saada haastattelutilanteessa esiin se prosessi, minkä irtisanominen on sinun ammatilliseen kehitykseen aiheuttanut. Tutkimus ei identifioi henkilöitä eikä yhteisöjä, vaan kaikkia käsitellään peitenimillä. Elämäkerronnallinen haastattelu vie aikaa reilun tunnin, josta haastateltavat saavat palkkioksi 2 elokuvalippua. Tutkimuksen valmistuttua saat tutkimustulokseni ja myös Yhteenveto raportoi tuloksistani. Jos sovit haastateltavaksi ja olet vapaaehtoinen & riittävän nopea, ota yhteys minuun. Kiitos!

Ystävällisin terveisin,

Leena Helminen

leena.helminen@ky.hkkk.fi

Puh. 045 – 1153092

Liite 2: Uusi ilmoitus

Specian jäsenlehdessä viikko 10/2005 ja Henry Ry:n kuukausitiedotteessa viikko 10

Kasvatustieteilijä tai humanisti, tule haastateltavaksi!

Olen Helsingin yliopiston aikuiskasvatustieteen opiskelija. Teen gradua työnimellä ”Ammatillisen työuran muotoutuminen”. Haen haastateltaviksi työelämän kokemusta omaavia kasvatustieteilijöitä tai humanisteja, jotka ovat tulleet ei-vapaaehtoisesti irtisanotuksi työstään viimeisen 10 vuoden aikana. Olisitko sinä yksi heistä? Sillä ei ole merkitystä oletko tänä päivänä työssä, opiskelemassa tai työttömänä. Tärkeintä on saada haastattelutilanteessa esiin sinun ammatillinen työurasi ja siihen sisältyvät valinnat ja päätökset. Tutkimus ei identifioi henkilöitä eikä yhteisöjä, vaan kaikkia käsitellään peitenimillä. Elämänkerronnallinen haastattelu vie aikaa reilun tunnin, josta haastateltavat saavat palkkioksi 2 elokuvalippua. Tutkimuksen valmistuttua Akavan erityisalojen keskusliitto (AEK) ja Specia (Asiantuntijat ja ylemmät toimihenkilöt ry) raportoivat tuloksistani. Jos sovit haastateltavaksi ja haluat edistää tutkimuksen tekoa tästä aiheesta, ota yhteys minuun. Kiitos!

Ystävällisin terveisin,

Leena Helminen

leena.helminen@ky.hkkk.fi

Puh. 045 – 1153092

Liite 3: Etukäteistietolomake haastateltavalta

Millä ja milloin yhteys _____

Nimi _____

Peitenimi _____

Sukupuoli _____

Ikä _____

Yhteystiedot _____

Siviilisäätty _____

Haastatteluajat _____

Haastattelupaikka _____

Koulutustausta (mikä tutkinto, milloin)

Työhistoria (mikä ala, mikä työnkuva, milloin)

Mikä on nykyinen tilanne?

Millaista yhteydenpitoa olet saanut ja pitänyt ammattijärjestösi kanssa? Toiveita?

Milloin lupaan vastata ja miten

Vastattu: milloin & miten

Jos tarvitsen uuden haastattelun, niin voinko ottaa yhteyttä? joo / ehkä / ei

Liite 4. Haastattelurunko

ALOITUSKYSYMYKSIÄ

- Meillä kaikilla on omat elämäntarinamme. Kerro minulle omalla haluamallasi tavalla sinun ammatillinen elämäntarinasasi eli se miten ammatillinen työhistoriasi on muotoutunut. Miten sait ensimmäisen työpaikkasi? Millaisia vaihtoehtoja sinulla oli siinä vaiheessa? Mikä ratkaisi päätöksesi? Miten viihdyit? Mitä teit? Mikä johti seuraavaan siirtoon? Millaisia vaihtoehtoja sinulla oli? Miksi luulet saaneesi tuon työpaikan? Miten viihdyit? Kerro se mikä on sinulle merkityksellistä. Tarina voi kestää puolikin tuntia.

TARKENTEITA

- Näetkö mitään merkitystä eri uran vaiheilla keskenään? Liittyvätkö ne toisiinsa?
- Millaisiin suurempiin jaksoihin jakaisit edellä kuvatut kokemukset?
- Onko joku näistä kokemuksista ollut käännekohta?
- Voisitko kertoa tarkemmin? Mitä tuolla tarkoitat?

IRTISANOMINEN ALAKÄSITTEENÄ

- Miten näkisit että irtisanominen on vaikuttanut ammatilliseen kehitykseesi? Kerro ja kuvaile ajatuksiasi irtisanomisesta ja sen vaikutuksesta elämääsi?

NÄKÖKULMAN/ROOLIN VAIHTO

- Kuvittele jos olisit puolisosi/sisaresi/pomosi asemassa niin miltä tämä tilanne näyttäisi hänen silmistään?

AJALLISEN NÄKÖKULMAN MUUTTUMINEN (HISTORIA–TULEVAISUUS)

- Mitä mielestäsi on muuttunut ammatti-identiteetissäsi noista kuvaamistasi asioista kun eletään tätä päivää?

TUTKITTAVAN KYSYMYS

- Mitä sinun mielestäsi olen unohtanut kysyä?
- Mitä haluaisit vielä kertoa? Oletko tyytyväinen siihen mitä sait kerrottua?
- Mitä sanoisit aiheestani ”irtisanominen osana ammatillista kehitystä”?

Liite 5. Esimerkki haastattelun aikana tutkijan piirtämästä urajanasta.

